



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

Réunion du 15 février 2024

Présents pour la direction : Isabelle Staes (Présidente de la CSSCT, directrice 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), Nathalie Wenclik (coordinatrice HSE & prévention des risques Réseau France 3).

Présents pour les élus : Jean-Manuel Bertrand (journaliste), Karine Cévaër (rapporteuse, journaliste), Rabéa Chakir-Trébosc (documentaliste), Pierre-Olivier Casabianca (journaliste), Olivier Mélinand (OPS), Bruno Espalieu (JRI).

En préambule, la nouvelle présidente de la CSSCT souligne qu'elle n'a pas encore une bonne connaissance des dossiers mais elle souhaite accompagner les salariés lors des projets de transformations qu'elle sait nombreux et générateurs de risques. Elle dit s'inscrire dans la continuité de Philippe Martinetti et compte s'appuyer sur la nouvelle direction de la prévention dont on devrait bientôt connaître le ou la responsable. Les élus, eux, craignent une nouvelle direction en silo qui n'aura pas d'autorité sur les équipes de directions régionales pour leur imposer des actions. Vu le contexte, un simple rôle de conseil suffit-il ? Evidemment non.

1. Présentation rapport d'activité 2023 de Social Direct (Assistants sociaux)

Invitées : Eve Jouanny (assistante sociale de Social Direct, coordinatrice pour le Réseau et la Fabrique de France 3), Annabelle Laurin (DSQVT).

Les deux sujets principaux abordés par les salariés sont « la santé » et « la finance ». Cependant, n'ayant pas plus de 4 mois d'activité en 2023, ce rapport n'est pas un bilan représentatif des demandes prioritaires des salariés.

Pour rappel, depuis 3 ans, le thème « la santé et le travail » était passé au 1^{er} rang des causes de sollicitations des assistantes sociales de Responsage, aujourd'hui le chiffre de 29 bénéficiaires (dont 4 de la Fabrique) n'est pas assez important pour confirmer ou infirmer cette tendance, d'autant que Social Direct n'utilise pas tout à fait les mêmes noms de domaines. **Les élus**

demandent qu'on divise, à l'avenir, le thème de la santé en 2 catégories distinctes : « la santé personnelle » et « la santé liée travail » afin d'avoir une analyse plus juste des problématiques. Social Direct s'engage à le faire.

Du côté des retours, les salariés semblent satisfaits du contact qu'ils ont eu avec ces nouvelles assistantes sociales, via la plateforme ou le présentiel (environ 1 fois/trimestre dans chaque antenne). Ceux qui les ont sollicités sont majoritairement des personnels administratifs et techniques. La région en tête est Ile de France suivie par l'Occitanie. Mais impossible d'avoir la même finesse de lecture sur la Fabrique. **Le rapport se réfère-t-il aux personnels ne travaillant qu'en région, y compris ceux ayant un contrat parisien, ou se réfère-t-il aux personnels n'ayant que des contrats régionaux même ceux dont le port d'attache est Bois d'Arcy ? Aucun de nos interlocuteurs n'est capable de nous le dire.** C'est ainsi depuis le début de la CSSCT, malgré les promesses de la direction d'harmoniser les différents rapports. **Les élus demandent encore une fois que les populations de la Fabrique soient identifiées de manière claire et égale dans les divers rapports, afin de suivre l'évolution des risques professionnels les concernant.**

Concernant ses missions, Social Direct est censé pouvoir informer les salariés sur les dispositifs publics mais aussi sur les dispositifs de France Télévisions. Pour ce, les assistantes sociales sont en lien avec les acteurs de FTV et d'Audiens. **Cependant, les élus constatent que tout ne leur est pas transmis, comme la possibilité de déclencher elles-mêmes le Comité de maintien dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap.** La représentante de la DSQVT n'étant pas tout à fait en phase avec cela, il a fallu sortir le texte de l'Accord. Cette possibilité paraît d'autant plus importante que Social Direct a déjà pu constater qu'il y avait des questions récurrentes sur le **maintien et le retour à l'emploi.** **Néanmoins, Social Direct affirme ne pas être en mesure après 3 mois d'identifier les risques psychosociaux liés aux réformes successives au sein du Réseau.**

Pour finir, **les élus demandent que les bilans soient conclus par une analyse qualitative de Social Direct**, ce que Eve Jouanny accepte. Ils suggèrent également **que les assistantes sociales de chaque secteur ne soient pas présentées qu'aux représentants du personnel mais aussi aux salariés via des petits déjeuners ou autres.**

2. Présentation du bilan d'ACCA sur l'année 2023 (Psychologues du travail)

Invitées : Julie Beaulieu (coordinatrice ACCA pour le Réseau France 3), Annabelle Laurin (DSQVT). Sarah Faggion (RRH Moyens de Fabrication, Centre exploitation Sud)

Sur la forme, concernant le Réseau, les élus soulignent que malgré l'atelier de travail fait avec la CSSCTC, certains indicateurs ne sont toujours pas apparents. Nous avons réclamé le classement **du nombre d'entretiens par grande catégorie professionnelle** (journaliste/technicien/administratif) **à tous les niveaux de périmètre, et en pourcentage** : ils ne sont visibles nulle part. Annabelle Laurin affirme que l'atelier n'a pas convenu de cela par souci d'anonymat des personnels ; pas de chance pour elle, deux des élus de la CSSCT ont assisté

à cet atelier et se souviennent du contraire. Dans chaque région, les salariés sont suffisamment nombreux pour ne pas être repérés. **Nous avons besoin de ces statistiques afin de repérer les éventuels problèmes.**

Par ailleurs, nous ignorons le nombre de bénéficiaire dans chaque région, et pourquoi telle ou telle famille de risque est plus forte là ou là. **Nous souhaiterions avoir ces indicateurs et une analyse qualitative pour chaque rapport (Réseau et Régions).** Acca répond qu'ils le font à l'oral dans chaque instance, mais les écrits restent et peuvent être transmis, de plus, les instances sont courtes et nous avons rarement le temps de poser toutes nos questions. **Nous insistons donc sur la nécessité de ce travail écrit que même JLO faisait.**

Quant aux actions collectives, comme les diagnostics de collectifs dégradés, **nous souhaiterions en connaître les origines et avoir plus de détails écrits.** Il est essentiel que nous puissions repérer les risques professionnels transversaux.

Sur le contenu, les psychologues ont entendu **292 salariés sur le Réseau**, contre 180 en 2022. L'augmentation est notable. Parmi eux une majorité de journalistes.

Les familles de risques psychosociaux les plus abordées sont les « **relations de travail dégradées** », suivies par « **les exigences du travail** » et « **les conflits de valeur** » ; ce dernier risque est passé de la 6^{ème} à la 3^{ème} place en un an notamment à cause des éditions Ici selon Acca. Empêchement à la qualité, perte de sens, visiblement les personnels rencontrés n'ont pas adhéré au travail demandé.

Les exigences du travail traduisent ici **une charge mentale et un rythme de travail intensifiés**, une **augmentation de l'amplitude horaire**, qui a entraîné un **déséquilibre vie privé/vie professionnelle, donc plus de fatigue et de tensions interpersonnelles**, d'où cette hausse de la colonne « relations de travail dégradées ».

Ce qui est dommage, c'est que l'an dernier ces valeurs étaient données en pourcentage et cette année en nombre d'entretiens ; difficile donc d'avoir une vision claire de la dégradation. **Nous souhaiterions que les indicateurs soient stables et éclairants afin d'analyser correctement les évolutions.**

Pour Acca, l'addition des projets de transformation ne permet pas aux salariés de reprendre leur souffle. **Afin de réduire les risques, les élus préconisent que les psychologues du travail, tout comme l'ergonome, soient associés au déploiement des nouveaux projets en région et que, à toutes fins utiles, les rapports d'expertises leurs soient transmis. Il pourrait en être de même pour l'actualisation des DUERP,** mais apparemment cela ne fait pas l'unanimité chez les APS.

Au sujet de la Fabrique, il y a deux rapports, celui de l'IP centre Sud et celui de l'IP centre Nord. Nous posons la même question au sujet des populations ici traitées. Sarah Faggion précise que ces bilans se réfèrent aux salariés ayant un contrat en région. Et ceux de Bois d'Arcy ? Réponse : « eux peuvent avoir affaire à la psy du Siège ». Mais alors, tous ne se retrouvent pas dans ces rapports même si leur contrat est en région. Pour la Fabrique, la question sur la fiabilité de ce genre de bilan se pose. Une usine à gaz a été créée via la réforme de la DMF et la direction semble bien en peine de la gérer.

Quant au nombre de bénéficiaires, ils est encore trop bas pour être représentatif. On ne peut qu'observer que les personnes ayant sollicité un psy au Nord se plaignent majoritairement d'un **manque de reconnaissance**, au Sud, **d'un relationnel dégradé**. Par ailleurs, nous regrettons que les RPS identifiés lors des diagnostics n'alimentent pas cette répartition par facteur Gollac.

En revanche, le fait de prévoir une présence du psychologue sur site au moment où les salariés sont là commence à porter ses fruits, là où cela a commencé, les entretiens sont en hausse ; la direction s'en félicite mais oublie étonnamment de rappeler qu'il s'agit d'une idée de la CSSCT...

3. Bilan Absentéisme 2023 Réseau France 3

Invité : Steve Labade (Adjoint Ressources Humaines, Filière RH et Pilotage Social).

Le représentant du pilotage social semble plutôt satisfait des chiffres 2023. En effet, le taux d'absentéisme « santé » du Réseau est passé de **7,68 en 2022 à 6,25 %** (6,13 % à FTV).

Les élus sont un peu plus modérés. Tout d'abord, la direction oublie de nous dire que dans le document de cette année, elle a retiré la Corse. **Par conséquent le taux réel du Réseau est de 7,22% et hors Covid, de 6,78%**. Selon les chiffres affichés, le Covid n'a pas beaucoup frappé en 2023, mais Steve Labade précise que la différenciation avec les autres maladies s'est arrêté en février 2023, voilà pourquoi le taux du Covid reste bas. Cependant même en le multipliant pas 12 mois de l'année, le résultat reste très en deçà de 2022.

Nous regrettons encore une fois l'absence de légende claire sur les tableaux de l'absentéisme, surtout si le pilotage social change les règles entre deux années.

Autre mauvaise nouvelle, les taux des accidents du travail et des maladies professionnelles ont légèrement augmenté. Aujourd'hui les AT reconnus représentent 5% des jours d'absences, et la maladie professionnelle, 1,5%. Des chiffres qui peuvent paraître faibles mais vu les tableaux extrêmement restrictifs de la sécurité sociale, il est notoirement connu que ces problèmes sont sous-évalués. Par ailleurs, ces taux augmentent d'année en année à France 3.

Face à la polémique récurrente en CSSCT concernant le refus de la direction de prendre en compte tous les AT **reconnus ET déclarés**, Steve Labade a fait l'effort de calculer lui-même le nombre de journées d'absence que tous les AT déclarés en 2023 ont entraîné : environ 2025 jours (information orale). Dans l'ensemble, 240 AT ont été déclarés dont 81 avec arrêt. Les 1^{ères} causes sont les chutes de plain-pied suivies par les risques psycho-sociaux.

Si le chiffre sur le document atteint 2994 jours d'absences pour cause d'accidents du travail, c'est parce qu'il prend également en compte les jours d'absence en 2023 causés par des AT reconnus en 2022, ou avant. **Si les absences des AT non reconnus étaient ajoutées, ce nombre serait évidemment plus important.**

Mais, étonnamment, Séverine Thirel assène que les chiffres de Steve Labade sont faux ; selon elle, il est impossible de quantifier les absences des AT non reconnus puisqu'ils dépendent d'un autre logiciel que les AT reconnus, qui eux passent en paye. Nous n'avons jamais compris quel était le problème en fait pour simplement additionner des jours...

Autres bémols au satisfecit de la direction : **l'explosion des absences de moins 3 jours**, souvent révélatrices de risques-psychosociaux. Nous remarquons également une nouvelle hausse de la courbe de l'absentéisme à l'automne 2023, au même moment que les éditions Ici, mais pour la direction ça correspond aussi à l'arrivée de la grippe.

Et enfin, **si on retire les chiffres de la Corse et du Covid (en multipliant par 12 le chiffre de 2023), on arrive à un nombre de malades dans le Réseau bien plus important en 2023 qu'en 2022 (environ 1400 salariés contre 880)**. Quelle est la part causée par le travail ? Impossible de le dire tant que les motifs ne seront pas plus fins. **Nous réclamons depuis des années que les données de l'absentéisme soient liées aux déclarations sur Acciline.**

Autre observation, si le taux moyen a baissé, certaines stations restent avec des pourcentages d'absentéisme élevés (supérieur à 7%) : la Haute-Normandie, l'Aquitaine, l'Alsace, les Alpes, Rhône-Alpes et Provinces-Alpes. Parmi elles, certaines ont fait l'objet de Risques graves en 2023.

4. Bilan Absentéisme 2023 La Fabrique

Invités : Steve Labade (Adjoint Ressources Humaines, Filière RH et Pilotage Social), Sarah Faggion (RRH Moyens de Fabrication, Centre exploitation Sud), Elodie Brunois (RRH Moyens de fabrication, Centre exploitation Nord)

Le taux de la Fabrique est passé **de 6,54% en 2022 à 5,59% en 2023**. Hélas, plus que jamais, il est quasi impossible d'analyser ces chiffres car le pilotage social - ou la DMF - s'est amusé à changer les indicateurs. L'an dernier nous avons eu les chiffres par site régionaux, cette année ils sont par direction déléguée. On ne peut donc pas les comparer pour en tirer des conclusions.

De plus l'an dernier c'était les chiffres de toute la Fabrique qui apparaissaient, cette année, au vu des nombres plus bas, on comprend qu'il ne s'agit que des contrats régionaux. Une légende claire n'aurait pas été de trop sur ces documents. Par ailleurs, nous avons demandé en 2022 à avoir également les chiffres par métier afin de croiser les données et mieux repérer les absences liées au travail. Ils n'apparaissent toujours pas.

Par exemple, avec ces tableaux, impossible de repérer le taux d'absentéisme des équipes de tournage qui, selon Sarah Faggion, sont en effet dispersées sur 3 directions déléguées.

Bref, encore une fois, concernant l'absentéisme la direction se distingue par son incapacité à donner des documents compréhensibles sur les MIF, mais c'est pareil pour les DUERP, pour les bilans SSCT, les bilans de psychologues ou d'assistantes sociales. A croire que depuis la réforme, elle ne s'y retrouve pas non plus.

5. Échanges sur les démarches en cours au sein du Réseau France 3

Point encore une fois non traité faute de temps.