



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

Réunion extraordinaire du 14 mars 2024

Présents pour la direction : Isabelle Staes (directrice du Réseau France 3 – présidente de la CSSCT), Samuel Bignon (DRH du Réseau France 3), Nathalie Dené (adjointe du DRH en charge de la ligne managériale et de la QVT dans le Réseau France 3), Nathalie Wenclik (coordinatrice HSE & préventions des risques dans le Réseau France 3), Raphael Bourcier (futur directeur de la santé du Réseau France 3).

Présents pour les élus du personnel : Pierre-Olivier Casabianca (journaliste) Karine Cévaër (rapporteuse de la CSSCT - journaliste), Rabéa Chakir-Trébosc (documentaliste), Bruno Espalieu (journaliste), Laurence Romet (scripte)

Préambule

*Isabelle Staes annonce que ce sera le directeur de la santé qui présidera les CSSCT dès sa prise de poste le 8 avril. La fiche de poste de Raphael Bourcier sera présentée au CSE d'avril. Pour comprendre qui va décider de quoi en matière de SSCT, nous attendons un schéma précis avec les liens hiérarchiques et fonctionnels au sein du Réseau mais aussi en avec le central. **Le flou et la complexité de la chaîne de décision contribuent trop souvent à l'inertie de la politique de prévention.***

Par ailleurs, nous regrettons encore une fois l'envoi de documents mal légendés, peu actualisés, lacunaires et sans rappel des faits. Ce dont convient la direction qui promet de faire mieux la prochaine fois, comme à chaque CSSCT depuis quelques années déjà. Nous n'avons toujours pas non plus de liste d'invités.

*Dernier point du préambule et non des moindres : l'absence d'un point que nous avons réclamé à l'ordre du jour qui concerne une prétendue enquête à la locale du Mans réalisée par un cabinet privé. **De nombreux dysfonctionnements ont émaillé cette démarche faisant suite à une alerte des représentants de proximité de France 3 Pays de la Loire.** Face à nous, aucun membre de la direction n'est en capacité de répondre à nos questions :*

- Pourquoi cette enquête pour sexisme s'est-elle transformée en simple diagnostic, ce qui ne répond ni à la demande des RP ni à la loi ?
- Pourquoi ce rapport n'est pas fourni aux représentants du personnel des PDL et de la CSSCT alors que les diagnostics ne sont pas confidentiels lorsque la démarche est initiée par les élus ?
- Pourquoi chacune des victimes présumées et « déboutées » a eu sa restitution devant un groupe d'encadrants, une configuration déséquilibrée ?

Il y a véritablement deux poids deux mesures dans le traitement de ce genre d'affaire et toujours autant d'opacité sur le fond et la forme. Nous allons encore en parler au cours de cette séance.

1/ Point sur la situation de la locale de Nîmes et actions menées

Invitées : Claire Combes (DR France 3 Occitanie), Vanessa Fixot-Lucas (DRH France 3 Occitanie), Céline Llambrich (secrétaire des représentants de proximité)

Pour rappel des faits, une enquête menée par un cabinet d'avocat diligenté par la direction a conduit au licenciement d'un salarié qui s'était lui-même plaint de harcèlement moral. Selon tous les syndicats réunis en commission de discipline, le rapport qui leur est fourni est non probant et s'oppose au licenciement. Parallèlement, des salariés de cette locale se plaignent de gros problèmes organisationnels et relationnels ; des actes de violences internes sont rapportés dans le contexte d'un passé récent très douloureux (décès, suicide, menaces). Le CSE a voté une expertise pour Risque Grave mais qui est aujourd'hui contestée en justice par la direction. Depuis, ces mêmes problèmes ont causé un autre accident du travail.

Face à cet état de fait, représentants de proximité et direction régionale, malgré leur désaccord profond sur la décision de licenciement, travaillent ensemble pour améliorer la situation. Le plan d'action transmis à la CSSCT affiche une réelle volonté de prendre enfin en compte les problèmes de cette locale. **Cependant, pour nous, les mesures restent insuffisantes.**

Les élus de la CSSCT constatent que **ce plan propose des actions de prévention tertiaire et secondaire ; encore une fois, le primaire est laissé de côté.** Nous rappelons à la direction pourquoi le travail d'experts est indispensable. Les dysfonctionnements de Nîmes se retrouvent dans de nombreuses autres antennes de France 3. Sans diagnostic précis, ils ne seront pas traités. **Exemple** : la compétence du manager est aujourd'hui mise en cause mais lui-même est en souffrance, une situation récurrente dans le Réseau. Sur ce sujet, les solutions proposées ne concernent que lui : formations, temps d'échange, coaching...

Mais où sont les actions de prévention primaires : quid de la méthode de recrutement des managers ? Quid de leur accompagnement dans un nouveau collectif voire dans un nouvel établissement (Outre-Mer, Régions, Siège, avec des cultures différentes) ? Quid du contenu de leurs formations ? Quid de la légitimation des représentants du personnel qui très souvent alertent dès les premiers signaux et qui ne sont pas écoutés ? Quid du traitement de l'exigence émotionnelle des élus qui accumulent parfois des situations traumatisantes, etc.

Après chaque avis du CSE pointant du doigt ces carences, **la direction nous répond en bref qu'elle s'occupe déjà de tout ça**, sans jamais remettre en cause ses procédés manifestement inefficaces, sans admettre les situations profondes qui ont conduit au Risque grave. **La direction réduit trop souvent la violence interne à des histoires de personnes. Grave erreur !** Lorsque l'entreprise aura compris que les experts sont des aides et non des ennemis, elle aura fait un gros progrès.

Ce constat étant fait, nous attendons en vain des réponses ; mais visiblement ces réponses ne dépendent pas des acteurs ici présents.

2/ Information sur l'enquête paritaire sur un accident du travail grave à France 3 Aquitaine

Invités : Sabrina Corriéri (représentante de proximité, co-enquêtrice), Jérôme Bourdy (APS, co-enquêteur)

Le 5 octobre 2023, un JRI de France 3 aquitaine était victime d'un chute grave lors d'un tournage.

Le DRH de Nouvelle Aquitaine ne voyant pas l'intérêt de faire une enquête, sans les élus de proximité ce travail n'aurait certainement pas vu le jour et n'aurait pas permis d'identifier certains manquements administratifs qui peuvent être lourds de conséquences pour faire valoir les droits de la victime à court et à moyen termes.

Dans le cas de ce JRI à Dax, la gravité de son accident entraînant une immobilisation et une dépendance certaine durant plusieurs mois, l'accumulation de dépenses à sa charge ont surpris les RP qui ont alors investigué les méandres administratifs de FTV afin de mieux comprendre qui fait quoi et surtout qu'est ce qui n'a pas été fait.

En pareille circonstance les ressources humaines ont 10 à 15 jours **pour déclarer auprès de l'assurance de FTV l'accident de travail**, qui dans le cas du JRI de Dax va probablement entraîner des lésions invalidantes. Sans l'intervention de Mme Thirel sollicitée par les élus du personnel, **cette déclaration n'aurait jamais vu le jour et le salarié concerné aurait potentiellement pu être privé d'une rente nécessaire**. Le DRH de Nouvelle Aquitaine ayant apprécié différemment la situation et jugé qu'il s'agissait de faire plaisir aux élus en accédant à la demande d'une enquête paritaire.

Cependant, le contrat de FTV signé auprès cet assureur révèle de nombreuses clauses excluant la prise en charge de certaines prestations comme les portages de repas ou les orthèses, pourtant indispensables lors de la survenue d'un tel Accident du Travail. Aujourd'hui ce salarié gravement accidenté a dû payer de sa poche l'ensemble des dépenses inhérentes à sa convalescence à domicile. **Ces dépenses non prises en charge par l'assureur vont-elles rester à la charge de la victime ou devront-elles lui être remboursées par FTV ?** La direction du Réseau ignorait visiblement ces clauses d'exclusion ; elle s'engage à nous apporter une réponse.

Cet exemple illustre peut-être d'autres situations individuelles que nous n'avons pas identifiées car les enquêtes sur les accidents du travail sont encore peu pratiquées dans nos antennes. Elles sont pourtant une obligation de l'employeur lorsque les AT sont graves ou auraient pu l'être.

Pour rappel : la survenue d'un Accident du Travail (AT) doit faire l'objet d'une déclaration spécifique de l'employeur à la CPAM dans les 48 heures. Tout accident du travail peut amener le CSE (et donc ses représentants que sont les élus de proximité) à mener une enquête paritaire avec l'employeur. Une analyse d'Accident du Travail permet de comprendre ce qui s'est passé et de mettre en place des mesures de prévention afin que l'accident ne se reproduise pas.

Les membre de la CSSCT demandent à la direction les mesures urgentes suivantes :

- Mettre en œuvre la formation commune élus/direction pour apprendre à élaborer un arbre des causes (formation demandée par le CSE depuis 5 ans).
- Établir et partager avec les élus, un mémo administratif sur la déclaration des AT et le rappel des documents Cerfa à remplir.
- Déployer à l'échelle du réseau une analyse des AT en procédant lors de leur survenue à une enquête paritaire ; ci-joint la fiche CERFA qui doit être remplie à cette occasion (https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_12758.do).
- Partager en instance de proximité extraordinaire les résultats de cette enquête paritaire et alimenter le DUERP et Papripact des mesures correctives sur la prévention des risques identifiés.
- Prolonger l'analyse de l'AT avec une prise en compte du retour à l'emploi du salarié accidenté à court ou long terme.
- Une clarification du contrat d'assurance de l'employeur et une information auprès de tous les salariés afin que chacun puisse faire valoir ses droits.
- Une prise en charge par l'employeur des dépenses santé restées à la charge du salarié accidenté gravement.

3/ Expertises pour risque grave : suivi des plans d'actions

Aucun représentant de proximité ni membre des directions régionales ne devait être invité pour ce point faute de temps, mais en fait Vanessa Fixot-Lucas (DRH de Toulouse) et Catherine Patout (DRH à Reims et Strasbourg) participent en visio.

Rennes : il y a certes un plan d'action au service numérique, qui visiblement a été mise à jour très récemment, mais où, comment et avec qui ? Rien n'est indiqué sur le document. Par ailleurs, de quel plan d'action s'agit-il exactement ? C'est assez flou.

Avant l'alerte pour harcèlement présumé et l'expertise pour risque grave (qui a conduit à la reconnaissance d'une maladie professionnelle pour la victime), Acca avait mené un diagnostic. Il semblerait qu'il s'agisse du plan d'action qui fait suite à ce travail, mais pas à celui de l'expert du CSE car il manque plusieurs thèmes de préconisations comme par exemple la formation du service RH concernant la gestion des situations de handicap. Nathalie Dené précise qu'une

responsable du développement managérial est venue les former. D'accord, mais cela nous semble un peu court. Heureusement, la direction régionale a changé mais ça ne fait pas tout.

Besançon : certains RP nous ont alertés sur de nombreux dysfonctionnements. Rappelons que le suivi du plan d'action se fait au sein d'un Copil où il n'y a aucun élu, juste le Codir et des salariés sans mandat. Les préconisations du CSE sont donc facilement dévoyées. Cela conforte encore une fois notre opinion désormais négative sur les comités de pilotage ; mis à part peut-être celui de Montpellier, les Copil n'ont jamais atteint leur but.

Par ailleurs, nous avons été appris qu'il y avait d'autres cas de salariés en risque ; un AT a été déclaré (déclaration que nous n'avons d'ailleurs jamais reçue) en lien avec de la souffrance au travail. Nous demandons à la direction du Réseau de suivre cette antenne de plus près afin de régler les situations pathogènes.

Toulouse : le plan d'action est visiblement suivi par les RP mais il n'est pas actualisé pour la CSSCT. Par ailleurs, ce plan a simplement repris les réponses de la direction du Réseau aux préconisations de l'avis du CSE et qui étaient insatisfaisantes selon les élus. Il n'y a pas eu de prise de conscience ; l'employeur a persisté dans ses erreurs, et la victime a eu de nouveau un accident du travail. De plus, il y en a eu un autre récemment concernant cette fois une encadrante. Là encore nous retrouvons les lacunes des formations des managers et RRH, là encore la direction répond que des formations existent sans remettre en question leur qualité.

De guerre lasse, la direction finira sans doute par muter l'encadrant qui pose souci, là encore on peut aisément imaginer que ça recommencera, là ou ailleurs, puisque aucune action primaire n'est mise en place.

Reims : Certains RP nous remontent que la victime présumée est encore en souffrance, mais la RRH nous affirme qu'elle ne l'a pas constaté malgré un suivi régulier de la personne. Les préconisations concernant l'antenne semblent être suivies correctement, en revanche les réponses aux préconisations dépendant des directions centrales restent là encore insatisfaisantes.

Strasbourg : Les Représentants de proximité nous ont remonté leur satisfaction. Le travail semble bien engagé et la situation s'est apparemment apaisée dans l'antenne. La direction nous précise que la cadre mis en cause pour agissements hostiles répétés à l'égard d'un autre cadre subordonné est désormais suivie par un coach. Très bien si cela fonctionne, mais les élus ne peuvent s'empêcher de faire remarquer à la direction que les cadres accusés de tels agissements ont bien plus de chance que les salariés qui eux ne sont jamais coachés mais tout bonnement licenciés, et pour moins que ça.

La notion d'équité dans cette entreprise est à géométrie variable, selon que vous êtes cadre ou simple salarié ; quel archaïsme !

Antibes : Voici un bel exemple d'engagement pris par la direction qui ne verra jamais le jour ; pourtant l'ancien directeur du Réseau savait réussi à nous convaincre qu'il y tenait. Mais cette bonne résolution s'est envolée avec son changement de fonction. Donc, plus question de voir créer un poste de direction à Antibes pour pallier les carences de l'équipe dirigeante basée à

Marseille. Désormais, ce sera le directeur de la santé du Réseau qui devra s'occuper de cela, nous dit-on.

Les élus de la CSSCT ne cachent pas leur mécontentement. Ce risque grave avait conduit à une très forte mobilisation des élus de la CSSCT et de la direction du Réseau qui étaient intervenus ensemble dans l'antenne, un fait sans précédent.

Force est de constater que cette exceptionnelle collaboration a accouché d'une souris. Le plan et son application sont très en deçà des enjeux. Le central n'a visiblement pas suivi la direction du Réseau, et la direction régionale continue donc de faire comme elle veut.

Par exemple, le plan d'action des élus prévoyait une réunion entre le directeur et les OS chaque mois, la direction a tranché à 3 mois, mais apparemment pour le directeur régional une fois tous les 7 mois suffit bien.

La directrice du Réseau nous affirme qu'ils vont revoir la situation avec le directeur régional de PACA.

4/ Actualisation des DUERP : présentation des nouvelles lignes génériques de risque

Pour information, nous rappelons à la direction que la loi santé de 2022 demande à l'employeur d'info-consulter le CSE à chaque actualisation du DUERP. La présentation des lignes de risques génériques (i.e. qui concernent toutes les stations et tous les salariés) à la CSSCT devrait donc devenir automatique sans que nous ayons besoin de le demander.

- **Environnement hostile (dont alertes à la bombe) pour toutes les antennes** : la campagne de réactualisation des DUERP va commencer. Au vu des nombreuses alertes à la bombes qu'il y a eu cette année à travers le Réseau, une nouvelle ligne de risque va être ajoutée dans les DUERP dans la catégorie « Environnement hostile ». Parmi les mesures préventives déjà existantes ou proposées, il manque les éventuelles évacuations ou zones de repli.

Mais la direction nous répond que les lieux d'évacuation ou de repli doivent rester secrets. Seuls les salariés de chaque implantation sont informés. Les élus ici présents s'en étonnent fort car eux-mêmes font tous partie d'un site et ne sont au courant de rien. Nathalie Wenckick va se renseigner sur ce dysfonctionnement.

- **Utilisation des drones pour les antennes concernées** : suite à l'autorisation tant attendue d'utiliser les drones en interne, des mesures ont été listées par un groupe de travail à Reims auquel a participé le « ROV » (réfèrent opérations de vol) Hervé Colosio. Nous demandons à expliciter cet acronyme dans les DUERP.

Si un risque non inscrit apparaît lors d'un tournage, un échange doit avoir lieu avec le ROV afin que ce risque soit rajouté dans tous les DUER.

5/ Information sur de futures lignes génériques les DUERP

- **Collaboration avec des entreprises extérieures sur des opérations spéciales et/ou évènementielles (dont France Bleu)** : c'est un risque qui a été mis en exergue par des élus du CSE ; les APS seront sensibilisées avant fin mars 2024 sur l'obligation de réaliser des Plans de Prévention pour chaque PAE associant des salariés d'entreprises distinctes et de les annexer aux DUERP.
- **Évolution du dispositif harcèlement** : la direction n'a pas grand-chose à dire sur cette ligne de risque car elle est en cours d'élaboration.

