



Résolution des élus du CSE suite à l'expertise pour risque grave au sein de l'encadrement technique de Franche-Comté

L'expertise confirme l'existence d'un climat psychosocial dégradé et des atteintes à la santé chez les encadrants techniques, qui font écho à des situations similaires au sein des différentes équipes du CAT de Besançon.

Il est mis en avant une réelle difficulté à appréhender et prendre en charge les risques psychosociaux au sein de l'antenne de Besançon. Les plans d'actions se succèdent et peinent à résoudre de façon efficace et pérenne les dysfonctionnements. La relecture des difficultés traversées par les encadrants sur les dix dernières années, permet de rendre compte des mécanismes à l'œuvre et à l'origine de cette difficulté : les problèmes de travail ne sont pas suffisamment anticipés et pris en compte ou sont minimisés. Non résolus, ces problèmes s'expriment sous forme d'affects ou de tensions interpersonnelles, et semblent alors de moins en moins liés aux dégradations des situations de travail qui en ont été à l'origine, devenant difficiles à diagnostiquer et à résoudre sous cet angle. Les difficultés se transforment alors en impasses et un cercle vicieux s'installe.

Si le rapport d'expertise insiste sur la nécessité de s'écarter des lectures qui « personnalisent » les dysfonctionnements, les élus souhaitent rappeler que la Direction a le pouvoir décisionnaire, qu'elle organise le travail et qu'elle assume la responsabilité de la santé et la sécurité des salariés qui sont ses subordonnés. Si la Direction du réseau n'a pas les moyens de résoudre les problématiques de santé au travail des salariés du réseau en général, ceux de Besançon en particulier, qu'elle se tourne vers la présidence de France Télévisions.

Néanmoins, il nous semble que quelques marges locales existent et qu'elles ne sont pas mises en œuvre, notamment sur la méthode. Le rapport pointe une situation de crise à partir de 2017 suite à un recadrage violent de la part du directeur régional de l'époque. Entre 2018 et 2022 la situation s'est apaisée. Durant ces 4 années, une autre chef de centre exerçait le pouvoir de direction sur cette antenne. Nous engageons la direction à étudier le fonctionnement du centre technique durant cette période pour mieux comprendre comment, à la faveur d'un changement de responsable de centre technique en février 2022 la situation a pu une nouvelle fois se dégrader.

A cet égard, le paragraphe 3.4 donne de nombreuses pistes pour comprendre d'où peuvent venir les dysfonctionnements organisationnels ainsi que l'effacement progressif du rôle des cadres techniques en charge de l'opérationnel (responsable de régie, maintenance, informatique). Nous le rappelons, l'organisation relève du pouvoir de la Direction, le positionnement et la définition des postes avec leur niveau de responsabilités aussi. Un ou une chef de service, une direction régionale, même dans un cadre budgétaire contraint, peuvent piloter son organisation en fonction d'un cadrage et des règles de fonctionnement communes, définies et partagées. Si la Direction régionale ne porte pas de responsabilité, ni le responsable du centre technique, hypothèses prise par le rapport d'expert, alors qui est responsable ? La Direction du réseau ? La Présidence ?

Le diagnostic réalisé par l'expertise qui relève de nombreux dysfonctionnements soutient une série de préconisations qui nécessitent d'être mises en œuvre très rapidement au sein de l'antenne, notamment :

- A l'attention des encadrants techniques : leur diffuser le rapport d'expertise, puis organiser des réunions de travail et d'échanges autour de son contenu avec l'intervention d'un tiers extérieur pour faciliter les échanges
- Traiter les situations individuelles qui nécessitent de l'être, à l'aide des outils de l'analyse du travail présentés dans le rapport
- Construire une organisation de travail soutenant pour les encadrants et les équipes :
 - Redonner des marges de manœuvre à l'antenne pour reconstruire un cadre de travail respectueux des métiers
 - Mieux anticiper les impacts des évolutions à venir (baisse des opérations extérieures, ...)
 - Anticiper l'organisation du travail dans le cadre de projets de changements techniques ou structurants
 - Évaluer les risques professionnels et les présenter aux IRP
 - Remplacer systématiquement les absences des encadrants techniques
 - Clarifier les contours de certains métiers : responsables de régie, chefs d'édition, chefs d'équipement
 - Redonner à l'ensemble des encadrants techniques une capacité d'agir sur l'organisation du travail
 - Préciser l'organisation de travail des encadrants notamment au regard des charges de travail, des compétences attendues, des différents niveaux hiérarchiques
 - Préciser le rôle des responsables de régie par rapport à la rédaction en chef et aux RCA (coordination des opérations)
 - Préciser le rôle et les moyens d'organisation à la main de ceux qui font le suivi de l'exploitation du JT quotidien, interaction en conférence de rédaction le matin (responsable régie, maintenance, informatique, chefs d'équipement)
 - Leur donner les marges de manœuvre nécessaires (budgétaires, latitudes décisionnelles et communicationnelles, ...)

- Leur permettre de se constituer en collectif de travail
- Favoriser les échanges de pratiques professionnelles avec les équipes d'encadrants de Dijon
- Construire des espaces de régulation entre métiers et équipes, au fil des besoins
- Maintenir les dynamiques collectives de travail, redéfinir les attendus des EDDP
- Faire remonter les problématiques à la direction régionale et recueillir ses retours
- Aménager convenablement le bureau des informaticiens : dégager les moyens nécessaires pour lever les derniers points de blocage et faire de ce bureau un espace convenable de travail
 - La chaleur reste un point bloquant, poser des stores extérieurs à lames orientables
 - Isoler phoniquement la cloison et la porte de la salle serveur
 - Libérer une partie des espaces de rangement occupés par la maintenance audiovisuelle
 - Installer une armoire basse de même hauteur que les bureaux
- Renforcer la prévention des RPS, en l'orientant vers l'analyse et la résolution des problèmes de travail
 - Les APS doivent davantage être outillés sur les RPS (formations...)
 - Clarifier le rôle essentiel des chefs de service en matière de prévention des RPS
 - Soumettre régulièrement les DUERP et plans d'actions aux instances (proximité, CSE, CSSCT)
 - Consulter l'instance de proximité, lieu de vigilance privilégié d'émergence des RPS, sur tous les projets de transformation et d'aménagements qui concernent l'antenne
- Clarifier le positionnement managérial attendu en matière de prévention des RPS :
 - Faire en sorte que les réunions d'équipe laissent un espace pour la remontée des difficultés de travail, une réflexion collective sur leur résolution, et des échanges de pratiques avec une supervision de la direction régionale et un suivi en IP
 - Donner pour mission aux chefs de service de renforcer les collectifs de travail. Ce renforcement pourrait passer par la possibilité pour les chefs de service de réduire les inégalités de traitement entre professionnels
 - Soutenir les chefs de service dans cette voie : écouter les difficultés réelles des encadrants
 - Les engager dans des analyses de pratiques professionnelles entre pairs
 - Les former à l'animation des collectifs de travail

Concernant les situations individuelles qui font aussi l'objet de préconisations, celles-ci doivent être traitées dans un délai raisonnable afin que chacun retrouve une place dans l'organisation du travail de l'entreprise.

Le CSE sera particulièrement attentif au suivi des actions mises en place par la direction. Le rapport démontre en effet que de précédentes préconisations, déjà formulées lors de précédentes expertises, n'ont pas été suivies par le passé.

Par ailleurs, les élus du CSE du Réseau France 3 demandent à la CSSCT de construire un tableau d'indicateurs « d'efficacité » du plan d'action qui sera appliqué suite à l'expertise sur ce risque grave, mais aussi suite aux autres expertises et enquêtes passées et à venir.

Adopté à l'unanimité des 25 votants.

Les syndicats CFDT, CGT, FO, SNJ et Sud s'associent

Paris, le 8 juillet 2026