



Délibération des élus du CSE

Désignation d'un expert pour réaliser une mission d'expertise relative à la persistance d'un risque grave par incidents répétés concernant les salariés rattachés au site de la Fabrique à Bordeaux

Chronologie des faits

En 2018, dans le cadre d'une réorganisation des moyens internes de fabrication, la direction a unilatéralement supprimé tout tournage de fiction classique dans le quart Sud-Ouest contre 8 tournages cette année-là. Depuis, elle n'a pas proposé d'activités alternatives de fiction au-delà des tournages sur Marseille, Lyon ou Lille ou du feuilleton tourné à Vendargues soit à plus de 5 heures de route en transport en commun. Elle a également mis en place un management totalement à distance.

Cette réforme a eu des conséquences sur les conditions de travail, la santé physique et mentale, la qualité de vie des salariés Bordelais telles, que les représentants de proximité de F3 Aquitaine ont déclenché, le 15 octobre 2020, une alerte pour risque grave par incidents répétés à la Fabrique sur le site de Bordeaux.

Dans leur délibération, les élus ont fait le choix d'une enquête paritaire et ont réclamé l'intervention de la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail, qu'ils n'obtiendront pas. Une enquête conjointe est alors menée par une élue de l'IP de Bordeaux et deux managers de la Fabrique. L'enquête conjointe a donné lieu à un rapport présenté en instance de proximité extraordinaire le 15 janvier 2021 en présence de la direction de la Fabrique ainsi qu'à une restitution auprès des salariés concernés. Le diagnostic faisait état de risques voire de troubles psycho-sociaux. Il était assorti de pistes de solutions possibles. A l'issue de ce constat partagé, la direction de la Fabrique s'était engagée à présenter un plan d'action aux élus de proximité le 22 février 2021 en IP extraordinaire puis en CSSCT du réseau le 22 février 2021.

Ce 22 février 2021 la direction a présenté un plan d'action pour lequel les Représentants de Proximité d'Aquitaine ont regretté l'absence concrète de réponses et d'échéance. Ils ont adopté une motion car ils estimaient que le risque grave perdurait. Et en l'absence d'un plan d'action détaillé quatre mois après l'alerte, ils ont saisi officiellement le CSE.

Ce même jour le plan d'action a été présenté en CSSCT. Extrait du CR : « *Après 2h30 d'échanges, difficile de comprendre si La direction de la Fabrique co-rédacteur de ce rapport et de ses conclusions, met en œuvre ou pas des actions correctives pour circonscrire les risques et stopper les troubles. Les membres de la CSSCT se sont également étonnés du peu de cas que la direction faisait de la responsable des activités de fabrication (RAF). Alors que le collectif de travail est en prise avec des incidents dont la répétition est avérée, la direction semble ne pas associer la RAF ni dans le partage du diagnostic, ni dans le plan d'action. Les élus déplorent que cette dernière ne soit pas non plus conviée aux instances de proximité et s'interrogent sur le fait que la manager de proximité, au plus près des salariés ne puisse être une interlocutrice à part entière lors des échanges avec les élus. La direction promet de fournir aux élus une réponse écrite et argumentée à chaque préconisation, dans un délai très court, avant le CSE si possible.* »

Le **26 février 2021**, le CSE Réseau a voté une résolution à l'unanimité des élus pointant dans le détail les manquements du plan.

Le **19 mars 2021** les RP ont à nouveau été réunis en instance de proximité extraordinaire en présence de la direction de la Fabrique qui a présenté son plan d'actions qui se résumait à la mise en place d'espaces d'échanges et de discussion.

La Direction de la Santé et de la Qualités de Vie au Travail est finalement intervenue dans le dossier. Une réunion préparatoire, co-animée par la DSQVT et le Psychologue du travail a rassemblé membres de la direction et RP. Le plan d'actions a été remis en forme avec l'ajout de nouvelles colonnes (effets attendus, échéance, état d'avancement...).

Se sont ensuite tenues deux journées d'ateliers, les **8 avril 2021** et **10 mai 2021** avec la Post Production d'un côté et les équipes de tournage de l'autre. Ont participé à ces ateliers : des salariés, des cadres décideurs, des RP, la DSQVT et le psychologue du travail (uniquement la première journée). Un dialogue direct (sans intermédiaire) et respectueux de l'expertise de chacun a permis de lever les zones d'incompréhension et d'ancrer la discussion dans le concret. Ces échanges ont abouti à un plan d'actions partagé qui a été restitué aux salariés fin juin 2021.

Chaque mois en instance de proximité les RP ont fait le point avec la direction de la Fabrique sur l'évolution du plan d'actions dont plusieurs mesures ont été mises en œuvre. Lors de l'instance de proximité **d'octobre 2021** la directrice déléguée du centre d'exploitation Sud a assuré aux élus que le premier tournage de fiction numérique se passe bien, que les heures réalisées par les salariés étaient identiques à celles d'une fiction classique, qu'il n'y avait pas de débord. Elle annonce également qu'une nouvelle réunion Fablab était prévue à Bordeaux courant **janvier 2022** pour faire le bilan des deux fictions numériques avec tous les intervenants et que trois fictions numériques seront tournées par les salariés de Bordeaux en 2022. Pour les élus de Bordeaux tous les voyants sont alors au vert.

Mais ils découvrent fin **novembre 2021** qu'un salarié est en arrêt maladie suite au tournage de la fiction numérique. Les RP apprennent que des salariés ont effectué des semaines de plus de 50h de travail, sans jour de repos hebdomadaire pour l'un d'entre eux sur une semaine.

Les RP ont alerté par mail la direction de la Fabrique le **25 novembre 2021**. Le directeur des moyens de fabrication répond par mail le **26 novembre 2021** indiquant notamment que le salarié qui a travaillé durant toute une semaine calendaire « *n'était pas planifié sur 7 jours pour la semaine en question. La direction n'a été informée de cette organisation de travail qu'une fois la semaine échue, et n'a jamais été sollicitée pour ce dépassement.* »

Lors de l'instance du **1^{er} février 2022**, les RP d'Aquitaine pointent de graves manquements par des incidents répétés :

- Sur la gestion du risque sanitaire lié à la pandémie de la Covid, les RP d'Aquitaine n'ont jamais reçu d'information ni sur le plan de continuité de l'activité, ni sur le plan de reprise de l'activité à la Fabrique, ni sur les procédures adaptées malgré leurs demandes. Lorsqu'ils ont sollicité par mail le 4 janvier des informations concernant les dispositions prises pour les salariés bordelais dans le cadre la pandémie, la directrice déléguée centre sud a répondu « *Concernant notre PCA : dans la mesure où nous sommes prestataires, nous nous alignons sur les demandes de nos clients.* »

L'information délivrée aux RP d'Aquitaine étant régulièrement incomplète voire déloyale, les RP s'estiment entravés dans l'exercice de leur mandat et font le constat que les engagements du plan d'action ne sont pas tenus. Ils votent à l'unanimité une Résolution pour risque grave par incidents répétés au sein de la Fabrique à Bordeaux (cf pièce jointe)

Ils saisissent le CSE pour prendre toutes les décisions nécessaires à l'instruction de cette nouvelle alerte.

Leur motion est annexée à la présente délibération.

Le **11 février 2022** les RP d'Aquitaine ont réalisé une inspection par visio avec les salariés bordelais de la Fabrique. Ils ont à nouveau recueilli différents témoignages de salariés faisant état d'un mal être voire d'une souffrance au travail, d'un sentiment d'abandon et de mépris.

Concernant les équipes de tournage : Les tournages numériques de cette année restent très hypothétiques. Un salarié a indiqué aux élus : « on est encore très loin de trouver une solution pour nous, de savoir ce qu'on fait dans l'année ou même le mois suivant. On est au mois de février et ils ont zéro budget pour les fictions numériques en 2022 ». Le modèle de ces fictions ne les rassure pas. Dans ce modèle ils s'estiment toujours livrés à eux-mêmes. France tv n'étant pas producteur exécutif mais juste prestataire, la chaîne fournit les moyens humains et le matériel à des producteurs privés sans avoir le choix de ce matériel et sans être en mesure de faire respecter les règles conventionnelles ou le droit du travail. Pour ces salariés il n'y a toujours pas non plus de lien de confiance établi, la direction ne croit toujours pas en leur parole experte et attend qu'ils craquent pour leur donner ou pas les moyens réclamés.

En post production : L'inquiétude est palpable depuis le départ de leur manager. Les salariés indiquent s'être réparti la charge de travail entre eux et être « *en complète autogestion. Ils sont censés nous épauler mais ça n'avance pas* ». Au sujet du remplacement de la RAF, ils ne comprennent pas le manque de transparence de leur direction qui refuse de dire de qui il s'agit. Les salariés précisent avoir posé beaucoup de questions en ayant l'impression de « *jouer à qui est-ce* » pour savoir qui allait diriger leur service. « *Ils n'ont pas voulu nous dire qui c'est, il arrive le 22 et on ne sait pas qui c'est. Il n'y a aucune transparence sur ce poste* ». Une nouvelle inconnue qui s'ajoute à celle de la planification « *Les congés de l'été ne sont pas validés car le planning est inconnu. Ils ont aucune anticipation parque qu'ils ne savent pas en fait* ». Une incertitude qui occasionne à nouveau des troubles pour ce salarié qui précise, « *je m'empresse de les oublier sinon je dors plus* ».

État d'avancement du plan d'action

Le plan d'actions à date transmis par la direction aux élus est annexé à la présente délibération.

1. Dans la réforme sans prévention du risque

Le plan d'action prévoyait une planification la plus en amont possible et la plus équitablement répartie entre salariés pour respecter l'équilibre vie privée/vie professionnelle et afin d'éviter une mobilité géographique forcée.

Le Bilan annuel de la répartition des fictions et de la planification qui était à prévoir fin d'année 2021/1^{er} trimestre 2022 n'a pas été fait car les RP n'ont pas eu les documents.

Le planning fiction et le plan de charge 2022 n'ont toujours pas été communiqués aux élus malgré de multiples relances.

Ils ne peuvent donc pas vérifier la répartition équitable de la post production des fictions. Le dernier Planning prévisionnel post production envoyé aux RP l'a été le 21 septembre 2021 et depuis plus rien.

Les RP n'ont jamais eu non plus le planning fiction et fiction numérique de 2022, ni le prévisionnel ni le définitif. Le dernier planning envoyé est celui de 2021 qui n'a été communiqué aux RP qu'en septembre 2021. Ils n'ont donc aucun moyen de vérifier que les tournages sont bien répartis de façon équitable entre les salariés ni que la mobilité géographique n'est pas forcée

2. Une charge de travail sans contrôle :

Lors des 2 tournages de fiction numérique en 2021, plusieurs salariés ont dépassé les 50 heures hebdomadaires de travail jusqu'à six semaines consécutives. L'un d'eux a même travaillé 67 heures sur une semaine sans aucun jour de repos hebdomadaire alors même qu'il était en charge de transporter techniciens et comédiens sur des journées avec des amplitudes horaires allant jusqu'à 12H avec les risques routiers que cela induit. Pour ce salarié ces dépassements ont été suivis d'un arrêt maladie qui pourrait être requalifié en accident du travail.

Contrairement à ses engagements la direction n'a pas prévenu les élus de ces dépassements et n'y a pas mis un terme. Les élus ont réclamé à la direction les relevés individuels d'activité où figurent les amplitudes horaires réalisées et le nombre de jours travaillés dans la semaine. La direction n'a transmis ces relevés que treize minutes avant l'instance du 1^{er} février alors que les

élus les réclamaient depuis le 25 novembre.

Un chargé de production a bien été planifié sur ces 2 fictions numériques mais cela n'a pas eu l'effet escompté puisque l'objectif était de contrôler la charge de travail des salariés de France Télévisions.

Les règles conventionnelles n'ont pas été respectées et la direction n'a pas réussi à mettre en place un contrôle efficace de la charge de travail.

Des briefings avant tournage ont bien eu lieu mais la parole experte des salariés n'a à nouveau pas été entendue. Les régisseurs alertaient la direction de la Fabrique (à préciser peut-être ?) dès la préparation du 1^{er} tournage que les moyens alloués seraient insuffisants.

3. réforme incomprise

Des ateliers animés par la direction de la santé et de la qualité de vie au travail de Francetv ont été organisés en avril et mai 2021. Ils ont permis l'expression des salariés concernés, de la direction et des élus.

Concernant la reconnaissance salariale, comme elle s'y était engagée, la RH a réalisé une analyse des situations salariales de tous les salariés avec transmission des informations aux élus en instance. Aucun retard salarial n'est constaté à ce jour.

4. un outil de travail mis à mal

Le renouvellement des serveurs et machines de montage a été fait et achevé au dernier trimestre 2021, avec l'accompagnement adéquat. Des réunions d'échange ont lieu de manière hebdomadaire. Les formations aux outils ont eu lieu.

Des ordinateurs portables ont été déployés mais le télétravail reste impossible pour les monteurs car les rushes sont trop lourds pour être traités à distance et le travail en autonomie est impossible car leur activité nécessite la présence d'un réalisateur avec eux sur place. Le travail à distance n'a donc pas été mis en œuvre contrairement aux engagements pris dans le plan d'actions.

5. une fermeture redoutée

Les effectifs de l'équipe de la Fabrique de Bordeaux restent incomplets. Si les 2 postes de montage et le poste de mixage ont bien été pourvus avec cursus d'accompagnement, et que l'équipe de post production est de nouveau complète, il reste 1 poste d'éclairagiste et 1 poste d'Opérateur de Prise de Son qui ne sont toujours pas comblés dans les équipes de tournage.

La signalétique des bureaux de la Fabrique a bien été mise en place. Mais La Fabrique n'est pas inclue dans l'appel d'offres émis par FTV dans le cadre d'un déménagement de la station de Bordeaux ce qui fait toujours craindre aux salariée une fermeture à venir.

6. une réforme inachevée

Une réunion de service hebdomadaire pour les salariés de post production est bien en place.

L'Aménagement des locaux en lien avec l'organisation du travail a été fait : aménagement d'un bureau individuel pour le responsable technique, création d'un espace de convivialité et déménagement de la RAF et de son assistante au même étage que les salariés de la Post production.

La direction de la Fabrique est bien présente en instance 1 fois par trimestre

La Responsable d'Activités Fabrication est en détachement depuis le 17 janvier et son départ est annoncé depuis plusieurs mois, elle n'a pourtant pas été remplacée. Seule cadre intermédiaire présente physiquement à Bordeaux, elle est un relais indispensable entre les équipes et la direction à distance. Son départ les laisse seuls face à la gestion quotidienne du site. La direction de la Fabrique assure avoir identifié un "profil" qui serait en mission du 14 février à la fin avril. A ce jour il n'est à notre connaissance pas arrivé.

7. un fablab à faire vivre

Un binôme référent a bien été identifié : un chef de projet bordelais et un coordinateur (d'une entreprise extérieure).

Les locaux du Fablab ont été aménagés. Le 1^{er} atelier a eu lieu en mars 2021 à Bordeaux, le

second a eu lieu en juin 2021 à Bordeaux mais le troisième prévu en janvier dernier à Bordeaux a finalement été reporté à février et délocalisé à Vendargues ce qui, symboliquement, est un très mauvais signal envoyé à l'équipe de tournage bordelaise.

Les équipes de post prod qui souhaitaient participer aux ateliers en ont également été exclues. Faire vivre le FabLab à Bordeaux est pourtant l'un des items du plan d'action.

Le planning 2022 des fictions numériques n'a pas non plus été communiqué, ni aux élus ni aux salariés qui ne savent toujours pas s'ils vont travailler sur des fictions numériques cette année.

8. un management à distance inopérant

Une formation de sensibilisation aux RPS a bien été mise en œuvre pour la RAF, mais celle-ci n'est aujourd'hui plus en poste.

Un audit technique a été réalisé ainsi qu'une remise à plat des process au sein de la post production.

Des réunions régulières ont lieu avec les responsables techniques.

Un bureau individuel a été aménagé pour le responsable technique post production mais il n'a pas suivi de module manager

9. Le lien avec la RH en pointillé.

Les données concernant les ETP, les rémunérations, les formations, les entretiens (pro et annuels) ont été transmises aux élus. Les entretiens professionnels ont été réalisés. La RH assure une présence physique une fois par trimestre.

10. Troubles de la santé

Certains entretiens avaient fait apparaître pour plusieurs salariés des troubles de la santé en lien avec leur activité comme des troubles du sommeil, du stress, des prises de médicaments, des malaises ou des pertes de mémoire. Le plan d'action prévoyait la mise en place d'un suivi individuel par le psychologue du travail à la demande des salariés. Un mail a été envoyé aux salariés en juin 2021 par la nouvelle psychologue référente avec le rappel des coordonnées.

Le risque grave par incidents répétés se poursuit, voire s'aggrave

A l'instar des représentants de proximité d'Aquitaine, les élus du CSE du Réseau France 3 font le constat que la direction ne prend pas la mesure de la situation, qu'elle ne s'engage pas sur des mesures de nature à mettre fin aux troubles constatés au sein de la Fabrique sur le site de Bordeaux et qu'elle ne satisfait pas à son obligation de résultats en matière de santé au travail. La déclaration de bonnes intentions a été faite, les solutions efficientes sur les dysfonctionnements restants doivent être appliquées dans les plus brefs délais, notamment pour ceux relevant des tournages fiction car les prochains sont prévus en juin 2022.

L'inspectrice du travail de Bordeaux, présente en plénière le 16 février, a dû également rappeler à l'ordre la DMF sur son obligation de résultat sur la santé et la sécurité des salariés.

Par conséquent, le CSE décide de recourir à l'aide d'un expert, conformément à l'article L.2315-94 du Code du Travail. Pour réaliser cette expertise, le choix des élus du CSE se porte sur la société SECAFI, 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13, expert habilité par le Ministère du Travail.

Le cabinet d'expertise devra éclairer les élus du CSE sur :

- La façon de mettre en œuvre et de suivre le plan d'actions
- Les actions complémentaires à ajouter au plan d'actions
- L'analyse des causes des RPS avérés et les conséquences du non-déploiement de tout ou partie du plan d'actions
- Les conditions d'accompagnement du projet de reconversion industrielle du site de La Fabrique de Bordeaux sur la fiction numérique, qui comporte une dimension expérimentale et s'accompagne de risques professionnels

- Le mode de collaboration des salariés rattachés à La Fabrique de Bordeaux au sein d'équipes de tournage privées sous la responsabilité du producteur, tant sur les aspects de responsabilité juridique des uns et des autres, qu'organisationnels

Le CSE donne mandat à Rabéa CHAKIR-TREBOSC (élue du CSE et membre de la CSSCT) et Sabrina CORRIERI (RP de France 3 Aquitaine) pour contacter l'expert et prendre en son nom et mettre en œuvre toutes dispositions utiles afin d'assurer l'exécution de cette décision.

Adopté à l'unanimité des 21 votants.

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Le 17 février 2022