



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

Réunion du 26 et 27 septembre

**Présents pour la direction :** Philippe Martinetti (Président de la CSSCT, directeur du Réseau France 3), Samuel Bignon (DRH du Réseau France 3), Nathalie Dené (Responsable du développement de la ligne managériale et de la Santé et Qualité de Vie au Travail du Réseau France 3), Séverine Thirel (coordinatrice RH Réseau France 3).

**Présents pour la CSSCT :** Jean-Manuel Bertrand (journaliste), Pierre-olivier Casabianca (journaliste), Karine Cévaër (rapporteure, journaliste), Rabéa Chakir-Trébosc (documentaliste), Bruno Espalieu (JRI), Olivier Mélinand (OPS), Laurence Romet (scripte).

## 1. Présentation du rapport d'expertise concernant France 3 Champagne-Ardenne – site de Reims

**Confidentiel CSE**

## 2. Plan d'action en cours de discussion avec les IP suite à l'inspection concernant la locale de Metz

**Point reporté faute de temps**

## 3. Absentéisme:

### A/ Bilans de France 3 et de la Fabrique au 31 aout 2023

**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 document qui nous est fourni ne tient compte que des personnels **de la Fabrique ayant un contrat en région**. Leur taux d'absentéisme tous sites confondus est de 5,51% à mi année, ce qui représente en moyenne 20,1 jours d'absence/salarié pour raison de santé. Il est en baisse par rapport à août 2022 (5,64%) mais l'an dernier le Covid impactait encore ce taux de manière notable. Il reste inférieur à celui de France Télévisions (6,04%). Cependant certains services sont en légère augmentation : Commande clients, Postproduction et Achat Ingénierie et Supports opérationnels (AISO). Mais le chiffre le plus inquiétant concerne le Centre d'exploitation Nord qui culmine à 7,45% ce qui fait écho aux remontées souvent alarmantes des représentants de proximité. Pour nous, le lien au travail d'une partie de l'absentéisme est donc évident en ce qui concerne le Centre Nord.

**Concernant France 3**, Corse comprise, le taux d'absentéisme des régions atteint 6,26 % en août 2023 contre 7,20 % l'an dernier hors covid précise la direction. En moyenne, cela donne 22,9 jours d'absence par salarié. Seules France 3 Paris Ile de France, Rhône-Alpes et Haute-Normandie affichent des taux plus importants que ceux de 2022.

Ce sont les courtes absences qui touchent le plus de monde, un indicateur qui peut être un signe de fatigue du collectif. Quant aux accidents du travail reconnus, ils sont passé de 2,4 % à 5%, un chiffre inédit dans cette CSSCT.

**Mais comme à chaque bilan, nous déplorons le manque de précision des motifs d'absence qui pourraient être mieux identifiés.** Nous sommes convaincus que les réserves de l'employeur sur les déclarations d'AT liés aux risques-psycho-sociaux sont des freins à leurs reconnaissances par la CPAM. Combien d'accidents du travail passent-ils en maladie ? nous ne pouvons pas le savoir.

**Nous demandons donc depuis des années que la direction nous fournisse le nombre d'accidents du travail déclarés, et pas uniquement reconnus, ainsi que les motifs inscrits dans le logiciel Acciline. Mais à chaque fois la direction nous oppose une fin de non-recevoir.**

Ce manque de transparence est préjudiciable aux salariés mais aussi à l'entreprise, car en se privant d'un diagnostic détaillé, sa volonté affichée de lutte contre l'absentéisme risque fort de rester vaine. La nouvelle DRH de France Télévisions a accepté une table ronde aux sujets des indicateurs de l'absentéisme ; nous l'attendons avec impatience.

## **B/ Bilan des actions menées à France 3 par la direction suite au plan d'action présenté en septembre 2022**

Dans ce bilan, on s'attendait à découvrir de nouvelles actions. Mais non. La DRH nous dit sans scrupule que c'est pratiquement le même document que l'an dernier, document que nous avions largement critiqué faute d'y voir décrite une véritable prévention primaire. Ce point est donc traité très rapidement. Pourquoi se fatiguer à répéter les mêmes choses si nous ne sommes pas entendus ?

## C/ Suivi de la démarche de lutte contre l'absentéisme en Nouvelle Aquitaine

*Invité : Jean-Michel François (DRH de la Nouvelle-Aquitaine)*

Le nouveau DRH de la Nouvelle-Aquitaine insiste sur l'amélioration de la situation en évoquant le passage du taux d'absentéisme de 22% à 8,2%.

Les RP d'Aquitaine avaient tiré la sonnette d'alarme en juin 2021 face à un nombre conséquent de salariés absents au BRI de Bordeaux et à la locale de Bayonne (taux d'absentéisme avoisinant les 22%).

Plutôt que de déclencher une alerte ouvrant droit à expertise, les RP d'Aquitaine, face à l'urgence, avaient saisi le DRH du Réseau et demandé l'intervention du Pôle Accompagnement espérant une démarche innovante du type « analyse de la charge de travail » et mise à plat de l'organisation du travail. Mais Xavier Froissart, alors directeur de la DSQVT avait opté pour une intervention d'Ayming dans l'idée d'élaborer une méthode de diagnostic applicable sur tout France Télévisions. C'était il y a plus de 2 ans...

Quid du résultat ? Ayming fera le bilan des ressources et des contraintes des salariés mais un aucune méthode novatrice et générale n'a vu le jour.

C'est finalement l'ARACT qui finira de traiter cette problématique et une chargée de mission travaillera auprès de la DRH de Nouvelle-Aquitaine pour suivre et structurer un travail d'indicateurs de suivi.

Aujourd'hui la direction semble satisfaite du réalisé qui présente un baromètre, un COPIL paritaire, et la formalisation écrite d'un plan d'action ; néanmoins, la CSSCT s'étonne de ne pas retrouver la mesure de la charge de travail tant réclamée par les RP et toujours absente des actions menées. Les élus sont dans l'attente des analyses des postes de travail par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT). Au moment de nos échanges la direction parlait d'un décalage de l'intervention de l'ARACT ; elle sera précisée auprès des RP d'Aquitaine lors du COPIL du 16 octobre.

## 4. Point sur le suivi des plans d'actions concernant NOA, Besançon et Antibes suite à des DGI ou Risques Graves.

*Invité : Jean-Michel François (DRH de Nouvelle Aquitaine)*

**NOA :** Pour rappel, les représentants de proximité d'Aquitaine ont voté un DGI, (danger grave et imminent) le 7 juin 2022, justifié « *par l'état de santé d'un-e salarié-e qui vivait des dysfonctionnements à la fois techniques et organisationnels, une surcharge de travail, un service en sous-effectif chronique, une iniquité dans la planification et un travail accompli non reconnu* ». Ce DGI portait sur l'organisation du service des Gestionnaires d'Antenne (GA) de

France 3 Aquitaine et par effet domino sur les responsables du suivi et de la conduite d'antenne (RSCA) de NoA.

Comme convenu, suite à une enquête conjointe, un plan d'action a été présenté oralement le 23 juin 2022, en présence de Messieurs Philippe Martinetti, Samuel Bignon et de l'inspectrice du travail. La direction n'avait alors apporté aucune mesure supplémentaire que celles avancées dans le rapport de l'enquête conjointe. Elle n'avait même pas retenu à cette date, la proposition incontournable pour les RP : la création d'un poste de chef de service pour les RSCA/GA.

Depuis avril 2023, la direction demande aux RP d'Aquitaine de lever ce DGI affirmant « que depuis janvier 2023, tous les axes du plan d'action sont réalisés ».

Les RP ont refusé de traiter ce point en l'absence des secrétaire et secrétaire adjointe de l'instance, à l'origine de cette alerte et ayant suivi tout le plan d'action. Ils s'en sont donc remis à la CSSCT.

Par conséquent, le nouveau DRH de Nouvelle Aquitaine est venu répéter que toutes les mesures énoncées dans le plan d'action sont mises en place, à l'exception du recrutement d'un chef de service de la gestion d'antenne. **Le souci c'est que cela reste l'une des principales préconisations.** La direction va-t-elle créer ce poste tel que décrit dans le plan d'action ? La question est restée sans réponse claire alors que la direction demande la levée du DGI.

**Besançon** : la direction nous présente le suivi du plan d'action suite à l'affaire de harcèlement sexuel présumé qui s'était soldée par un licenciement et des réponses, on le rappelle, assez éloignées des préconisations de l'Avis voté par le CSE.

Plusieurs formations et sensibilisations sont prévues, et la direction dit que le Copil, mis en place pour suivre la démarche, fonctionne bien. Les élus de la CSSCT n'ont hélas pas les mêmes échos de la part des représentants de proximité : ils confient ne pas avoir souhaité continuer à participer à ce Copil vu le manque de démocratie qui y règne. Par ailleurs, alors que la psychologue du travail est très sollicitée et appréciée par les salariés, la DSQVT a décidé de supprimer une partie de ses jours de présence.

*Suite aux protestations de la CSSCT du Réseau mais aussi de la CSSCT Centrale, la DSQVT a répondu qu'elle allait tenter de s'arranger avec d'autres antennes moins demandeuses pour trouver un équilibre. En effet, le Réseau a un quota d'entretiens précis avec le prestataire ACCA.*

**Antibes** : le troisième homme n'est toujours pas arrivé à Antibes. Pourtant c'était l'une des plus importantes préconisations suite à l'expertise pour Risque Grave réalisée lors du 1<sup>er</sup> trimestre 2023. Un poste de représentant de la direction devait être créé dans cette station puisque le directeur et la RRH de PACA sont le plus souvent à Marseille et ne peuvent pas ainsi jouer leur rôle de régulateur, pour peu qu'ils le jouent. Visiblement, la direction du Réseau peine à trouver l'oiseau rare.

Par ailleurs, l'une des 2 parties victimes du risque grave a refusé la médiation, ce qui n'est pas de bon augure. Quant à une autre victime appartenant à l'autre partie, elle semble avoir de sérieux problèmes avec son chef de service. Le plan d'action qui compte 16 préconisations

reste balbutiant. Il n'est que très partiellement appliqué. Cette station ne paraît pas être sortie d'affaire.

## **5. Présentation des rapports d'activité des Médecins du Travail pour l'année 2022 & synthèse présentée par les médecins référents de France Télévisions**

**Invitées :** Dr Samia Chena, Dr Christine De Laulanié, Dr Lakshmy Chastang (*médecins du travail référentes à France Télévisions*)

Comme chaque année depuis 2021, les médecins du travail de FTV font le tour de leurs confrères et consœurs inter-entreprises qui s'occupent des salariés du Réseau et des sites régionaux de la Fabrique. Cette nouvelle pratique est devenue d'autant plus aidante pour les élus que les observations des médecins se font de plus rares, sans doute par manque de temps.

Si certains indicateurs peuvent nous alerter comme la prépondérance des visites non périodiques, ce sont les commentaires qui nous informent plus précisément sur les principaux risques professionnels qui touchent telle ou telle antenne. Les contacts pris par nos médecins de FTV permettent d'en savoir beaucoup plus, même si tous les praticiens n'ont pas répondu.

Ainsi, dans la Région Grand Est, sans surprise hélas, les risques psychosociaux sont mis en exergue par les médecins locaux : conflits interpersonnels y compris avec la ligne hiérarchique, fortes contraintes du travail, insécurité de l'emploi, manque de confiance vis-à-vis de la direction, ressentis de harcèlement... la liste est longue surtout à Strasbourg. Plus à l'ouest, Orléans n'est pas non plus épargnés.

A Antibes, les RPS, déjà présents, sont considérables en 2022 d'après leur médecin. A Marseille, RPS mais aussi TMS surtout pour les JRI (troubles musculosquelettiques) sont soulignés. L'annonce du projet Tempo a accentué les risques, il faut dire que la surcharge de travail est souvent notée ; c'est le cas à Bordeaux par exemple. Des RPS sont également observés à Limoges, à Grenoble mais ici, la situation s'est améliorée avec l'arrivée d'un nouveau manager.

Idem pour Lille où les tensions se sont semble-t-il apaisées en 2022. A l'autre bout de la France, le médecin de Montpellier semble satisfait de la situation, mais ce n'est pas le cas de celle de Toulouse qui déplore que ses conseils ne soient pas écoutés par la direction ; Impossible là-bas de se faire inviter aux réunions d'élaboration des DUER alors qu'un risque inquiétant se profile avec le projet Tempo, surtout à la rédaction. Elle trouve dommage que ce nouveau projet n'ait pas été anticipé en termes de réflexion autour de l'organisation du travail et sur le plan ergonomique.

Concernant la Fabrique, rappelons que les médecins inter-entreprises doivent avoir désormais 2 contrats afin de différencier les salariés de l'antenne et ceux des Moyens de fabrication.

Néanmoins, nous n'avons reçu qu'un seul rapport, celui de Vendargues qui n'est guère brillant en matière de risques professionnels. Le médecin souhaiterait que soit développé une culture de la prévention et du maintien à l'emploi, l'organisation ne permettant pas toujours de valider la mise en place des aménagements préconisés.

A la question « pourquoi les rapports de la Fabrique n'ont pas été fournis ? » certains médecins ont répondu qu'il n'avait pas été réclamé par la direction de la Fabrique ou qu'il l'avait été trop tardivement.