



Compte-rendu de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Réunions des 9 et 10 novembre 2021

Présents pour la direction : Philippe Martinetti (*Président de la CSSCT*), 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*), Xavier Froissart (*Directeur du service Santé et Qualité de Vie au Travail à FTV*).

Présents pour la CSSCT : Karine Cévaër (rapporteure), Rabéa Chakir-Trébosc, Bruno Espalieu, François Ollier, Olivier Mélinand, Laurence Romet.

Préambule : en ouverture, les élus informent Philippe Martinetti qu'il y a plusieurs dossiers en suspens qui n'ont pas correctement avancé depuis plus de deux ans, voire pas du tout, malgré l'accord affiché de la direction et les demandes réitérées de la CSSCT. Parmi les plus importants : la méthodologie des Copil, les indicateurs de l'absentéisme, les protocoles des différents droits d'alerte et les traitements des situations de harcèlement.

Afin de ne pas voir certains dossiers renvoyés aux calendes grecques et ne plus être écartés des autres sujets qu'ils impulsent, les élus souhaitent élaborer un calendrier. La nouvelle direction du Réseau s'engage sur l'organisation de réunions spécifiques de la CSSCT dès le début de l'année 2022.

1/ Mesures sanitaires

Invités : Alain Astarita (*directeur délégué à la coordination et au développement des régions*), Michaël Friederich (*directeur de la coordination de l'exploitation*), Dr Eric Mageau (*Médecin et coordinateur de la médecine du travail Réseau France 3*), Henri Disdier (*responsable règlementations et sécurité*)

Pour l'instant, la perspective d'une éventuelle cinquième vague n'entraîne pas de modification des mesures sanitaires actuelles. A priori, la direction technique n'a pas grand-chose à annoncer, à part que le déploiement des capteurs de CO2 se poursuit dans le Réseau.

Néanmoins, nous apprenons que la demande des élus de doter également les locales reste lettre morte. La CSSCT réclame donc de nouveau l'installation de capteurs sur tous les sites dont la configuration des locaux le nécessite, et rappelle que cette différence de traitement pourrait créer un sentiment d'iniquité toujours préjudiciable aux rapports sociaux.

Seulement voilà, la direction de l'exploitation précise que ces capteurs mobiles ne seront pas utilisés dans l'immédiat pour alerter sur les concentrations de CO2, ils seront mis en place dans un but prospectif.

En effet, à terme, l'entreprise souhaite mettre en place un système centralisé de capteurs fixes qui pourront détecter toutes sortes de données au sein de nos établissements (température, humidité, particules, gaz...). Du coup, pour connaître les espaces les plus pertinents à surveiller, les mesures de CO2 seront relevées pendant 3 mois. Mais le médecin du travail rappelle à la direction que ce travail sera vain si le nombre des personnes présentes dans la pièce n'est pas corrélé aux mesures.

A priori, ce projet ne nous pose pas de problème, sauf qu'une nouvelle fois, le souhait des élus est dévoyé. Ces capteurs devaient à l'origine permettre de limiter les risques de contamination immédiats et on apprend que ce n'est plus leur objectif.

La CSSCT demande donc que ces capteurs soient déployés autant que de besoin avec la possibilité de détecter les concentrations de CO2 à un instant T afin d'agir rapidement (ouverture des fenêtres, changement de salle...)

Le directeur du Réseau tranche le débat en demandant à la direction de l'exploitation de voir avec les chefs de centre le nombre d'appareils qui leur semble nécessaire sur chaque emprise afin de limiter les risques de transmission du Covid (la concentration de gaz carbonique étant un curseur efficace). Nous demandons que les Représentants de proximité y soient associés, le directeur acquiesce.

Nous nous accordons également avec Alain Astarita pour que les jauges maximales permises dans les salles soient contrôlées et réaffichées si besoin. Notre demande de voir réafficher les mesures barrière est également acceptée. La diffusion numérique de ces consignes sanitaires nous paraît insuffisante, car entre deux vagues, la prudence a tendance à faiblir.

2/ Préconisations sur l'utilisation de l'Aviwest

***Invités :** Invités : Alain Astarita (directeur délégué à la coordination et au développement des régions), Michaël Friederich (directeur de la coordination de l'exploitation), Dr Eric Mageau (coordinateur des médecins du travail FTV), Henri Disdier (responsable réglementations et sécurité)*

Pour rappel, la CSSCT avait découvert en juin dernier, suite à des remontées de Représentants de proximité, que les règles de sécurité concernant l'utilisation des Aviwest avaient été modifiées en 2017 ; en bref, les distances de sécurité ont été supprimées, sauf pour les femmes enceintes et les porteurs de pacemakers.

Pour rappel, en 2017, des mesures effectuées par l'ANFR (agence nationale des fréquences radioélectriques) indiquaient que nos appareils étaient aux normes quant au voltage/m.

Mais lors de la réunion de juin, nous avons souligné que ces mesures du champ électrique étaient surtout destinées à éviter les effets thermiques bien connus (échauffements des tissus) ; nous avons expliqué qu'au vu des études épidémiologiques, de nombreux scientifiques soupçonnaient désormais l'existence d'autres effets pathogènes. Le médecin du travail confirme, tout comme sa consœur en juin, que de récentes études font craindre des impacts sur la fertilité des hommes et **qu'il serait peut-être judicieux d'appliquer le principe de précaution**. On évoque également les risques pour le cerveau.

La CSSCT avait donc demandé de rétablir dans les notices de sécurité, les 2m de distance nécessaires lors de l'émission de ces appareils. La direction de la QVT avait alors promis une réunion en septembre pour en décider.

Sur ce point, Xavier Froissart est absent ; Philippe Martinetti interroge donc les intervenants à ce sujet. Mais personne ne peut répondre. La réunion a-t-elle eu lieu ? une décision a-t-elle été prise ? nous en doutons fort ; le Dr Mageau stipule que, de son côté, il n'a pas été invité à une réunion spécifique à ce sujet.

La DSQVT ne semble donc pas pressée de statuer sur le problème des ondes électromagnétiques classées cancérigènes possibles par le CIRC (centre international de recherche sur le cancer). **La CSSCT souhaite une réponse au plus vite**. Il n'est pas question pour les élus de voir des salariés, surtout précaires, obligés d'utiliser un Aviwest en sac à dos comme cela se fait visiblement dans certaines stations.

3/ Déploiement de l'accord télétravail

Invités : Alain Astarita (directeur délégué à la coordination et au développement des régions)

Sur l'ordre du jour proposé à la direction, nous avons demandé un bilan des ateliers de reprise qui devaient être réalisés avant les vacances d'été pour repérer les salariés qui pouvaient avoir, entre autres, des craintes de revenir sur site (certains n'ayant pas remis les pieds dans l'entreprise depuis plus d'un an). Nathalie Dené nous informe qu'il n'y a pas eu de bilans réalisés, mais la direction sait que cette initiative a été plutôt bien perçue par les salariés. **Plus de 16% des effectifs y ont participé, ce qui a permis de gérer plusieurs situations délicates.**

Quant au nouvel accord sur le télétravail, il remplace depuis octobre le relevé de décisions sur le télétravail exceptionnel consécutif à la crise sanitaire.

Selon la direction, l'accord se déploie correctement à travers de nouveaux avenants. Mais il y a tout de même quelques problèmes d'interprétation de certains managers. Par exemple, l'idée que jusqu'à 40 jours de télétravail, les avenants ne sont pas nécessaires car il s'agit de télétravail occasionnel. Le directeur de la SQVT rectifie en soulignant que le télétravail occasionnel doit vraiment être occasionnel (environ une dizaine de jours par an). En revanche

une période d'essai est bien prévue par l'accord ; elle permet de tester le télétravail dans un service avant de s'engager véritablement.

En revanche, la rapporteure de la CSSCT profite de ce point pour dire qu'elle fut très étonnée de voir supprimée dans le texte, la demi-journée de télétravail, car ce point proposé par un syndicat, tout comme le dépassement du temps maximal pour raison de santé, n'avait pas soulevé d'opposition. Le DRH indique que le TT est fait pour diminuer les risques routiers et que cette demi-journée sans demi-RTT accolée ne le réduit en rien. Nous rappelons que cet accord n'a pas cet unique but et que bien des salariés choisissent cette organisation pour des raisons différentes. Le Directeur de la QVT précise que la demi-journée reste tout à fait possible si l'on s'accorde avec le manager, comme pour le reste.

La CSSCT ainsi que toute la direction partage le fait qu'un sentiment d'iniquité peut naître des décisions prises au cas par cas, selon l'organisation du service et le nombre de demandes sur un site. Mais la planification du télétravail n'est pas toujours simple et demande une gestion très fine. **Les élus rappellent qu'en cas de litige important, tout salarié peut en référer à leur instance du personnel, cela est aussi inscrit dans l'accord.**

4/ Bilan du plan d'actions suite au risque grave à France 3 Alpes

Invités : Eric Baraud (directeur régional de France 3 AURA), Séverine Thirel (DRH France 3 AURA), Amelia Benamrane (IRH France 3 Alpes), Philippe Conte (délégué syndical et membre du Copil France 3 Alpes), Vincent Habran (délégué syndical et membre du Copil France 3 Alpes).

L'inscription de ce point avait pour but de faire un état des lieux de France 3 Alpes deux années après la tentative de suicide d'une journaliste pour cause de harcèlement ; depuis, cette salariée travaille sur une autre emprise. Suite à une expertise, le CSE avait émis un avis avec des préconisations. Parmi elles, certaines ont été appliquées et le changement d'une partie de l'encadrement et de la direction a permis de calmer quelques tensions. **Un Copil a été mis en place, mais il est loin d'avoir tout traité car il n'était pas formé et composé de manière adéquate. S'il a entamé un travail sur l'information, force est de constater que de nombreux écueils perdurent qui sont de vrais facteurs de risques psycho-sociaux.** Les délégués syndicaux dénoncent notamment la charge de travail excessive et la qualité empêchée, une alerte santé a failli être lancée sur les présentateurs.

Le nouveau directeur régional admet qu'il va falloir discuter de la volumétrie de l'activité et la répartition des moyens de production. Quant aux rapports sociaux, certes, ils se sont améliorés par rapport à 2019, mais des problèmes relationnels et « un traumatisme indéniable » persistent.

En effet, pour une partie des salariés, la sanction ou l'absence de sanction des personnes, mises en cause dans le harcèlement et le processus d'isolement de la victime, ne sont pas à la hauteur de la gravité de l'accident du travail. Pour d'autres, la sanction reste injustifiée et ils se permettent des paroles et des comportements qui montrent que l'ambiance à France 3 Alpes n'est pas encore suffisamment sécurisée pour permettre le retour de la victime. La DRH

s'en défend, indiquant que la direction a récemment réagi avec une action disciplinaire. Cette seule réponse nous semble un peu courte.

Nous rappelons également que la victime était une élue, et que l'avis du CSE préconisait de renforcer le dialogue social et de relégitimer les représentants du personnel. Nous observons, au vu des incidents de ces derniers mois, qu'il n'en est rien. La défiance de l'encadrement à l'égard des représentants du personnel est toujours présente. **Celui qui alerte sur la santé des salariés reste traité comme une Cassandra alors qu'il représente au contraire une vigie qui sert au fond l'intérêt de l'entreprise et de ses managers. Hélas, les managers prennent trop souvent ces alertes pour des reproches personnels et campent sur des postures de défiance en mettant en avant leur autoritarisme.**

Alors, faut-il dans ce contexte de risque psychosocial élevé, lever le Danger grave et imminent ? La question se pose vraiment.

5/ Déploiement de l'accord handicap

*Invités : Laetitia Naciri (RRH de France 3 Ile-de-France, ex-référente handicap du Réseau),
Élisabeth Braconnier (élue du CSE)*

Ce point a déjà été un peu abordé en CSE, mais il nous semblait nécessaire de rappeler les problèmes rencontrés, alors que le nouvel accord a été validé en mars dernier. Élisabeth Braconnier rapporte son expérience récente sur le suivi d'un dossier qui lui a pris beaucoup de temps et d'énergie ainsi qu'à Rabéa Chakir-Trébosc. Un Comité de maintien dans l'emploi s'est tenu avec la participation active du Dr Mageau ; des solutions ont été trouvées mais la mise en application a été laborieuse **Force est de constater que certains managers ne sont pas suffisamment aidés ou sensibilisés pour accompagner un salarié en situation de handicap.** Cela peut avoir de graves conséquences. Pourtant, un binôme, composé de l'IRH et du correspondant égalité des chances, a été créé en partie pour tenir ce rôle. Mais on regrette qu'à l'heure actuelle, la plupart des binômes n'aient pas été encore formés de manière convenable et soient souvent méconnus des collectifs.

Les élus rappellent qu'un des syndicats avait demandé, lors de la négociation, qu'un RP par site soit formé en même temps que ce binôme afin de travailler en co-construction. **Mais ce référent handicap n'a toujours pas trouvé d'existence dans nos accords.** En attendant, pour certains travailleurs handicapés, obtenir une information fiable reste un parcours du combattant et les élus pallient trop souvent la méconnaissance de nombreux encadrants et RRH (et pas que dans ce domaine). L'une des membres de la CSSCT rappelle qu'elle a dû photocopier des pages de l'accord pour qu'une RRH admette que l'information transmise par un RP était juste !

L'entreprise affiche une politique volontariste sur le handicap mais on s'aperçoit que la réalité est moins reluisante et bien souvent pour des raisons économiques. Le directeur du Réseau ne veut pas entendre cela. **Le maintien dans l'emploi est pour lui une priorité et le Réseau trouvera des solutions pour mener à bien cette mission.** Dossier à suivre donc.

6/Point d'étape sur la démarche en cours à France 3 Côte d'Azur

Invités : Samuel Peltier (directeur régional France 3 PACA), Marilynne Camacho (RRH France 3 PACA), Laurence Collet et Pierre-Olivier Casabianca (représentants de proximité France 3 Côte d'Azur)

Ce point a pour objectif d'évaluer le fonctionnement du Copil consécutif à l'alerte des représentants du personnel et du médecin du travail en 2019. La RRH se dit satisfaite de ce comité animé par JLO. Plusieurs ateliers de travail sont terminés et un plan d'action est en cours. Mais du côté des élus, ce n'est pas le même son de cloche. Ils soulignent notamment le souci avec JLO qui ne veut pas traiter des principaux problèmes pointés par l'alerte. Impossible par exemple d'aborder le management du rédacteur en chef, qui continue de poser d'importants problèmes avec plusieurs salariés. **La direction dit que les priorités ont été choisies de concert avec les membres du Copil, mais les RP, également membres, dénoncent l'influence inappropriée de JLO sur des salariés néophytes qui participent à cette démarche, qu'on peut donc assimiler à de la manipulation.**

Autre pierre d'achoppement, le déménagement particulièrement anxiogène pour une partie du personnel qui se plaint du manque de transparence. Le directeur du Réseau s'inscrit en faux, pour lui, il n'y a pas de problème à aborder ce sujet notamment en IP. Samuel Peltier affirme que rien n'est engagé mais qu'en revanche, rien n'arrêtera le projet car la décision vient de Delphine Ernotte elle-même. En bref, ça ne sert à rien d'en parler maintenant, on en causera quand les jeux seront faits.

La CSSCT déplore de nouveau le manque de formation de l'encadrement. Elle rappelle que la direction a un devoir de prévention des risques. Si le déménagement engendre de l'angoisse, il faut d'ores et déjà la traiter, en identifiant les causes exactes afin d'y répondre. La base est la mieux placée pour savoir ce dont elle a besoin pour travailler correctement. Leur imposer un projet sans le partager avec les principaux intéressés serait totalement contreproductif.

La direction du Réseau acquiesce et suggère, de conserve avec une élue, l'intervention du Pôle accompagnement.

Quant au 3^{ème} point de l'alerte, il dénonce l'inadéquation entre les moyens et les objectifs ; les RP évoquent l'épuisement et la perte de sens des salariés. Certains ont craqué sur leur lieu de travail. **La direction affirme prendre cette situation très au sérieux, des mesures correctives auraient débuté. Dont acte, mais la CSSCT l'exhorte à agir au plus vite car les conditions d'un risque grave semblent réunies.**

Ce qui est clair, c'est que le Copil, mis en place depuis près de deux ans, démontre ici son inefficacité pour régler les alertes pour Risque grave. Sa temporalité et ses méthodes sont inadaptées, même pour de la prévention primaire vu la rapide évolution des facteurs de risques. Depuis longtemps nous demandons à réformer ces Copil, mais aujourd'hui, il y a de la défiance et de la lassitude à l'égard de ces comités, il est peut-être trop tard.

La direction du Réseau réitère son souhait de travailler avec les élus pour trouver des solutions efficaces.

7/ Étude en cours sur l'absentéisme à France 3 Nouvelle Aquitaine

Invités : Audrey Guidez (DRH de France 3 Nouvelle Aquitaine).

La nouvelle DRH de Nouvelle-Aquitaine présente un PowerPoint sur le projet d'étude de l'absentéisme à France 3 Aquitaine, qui est menée, en ce moment même, par le cabinet Ayming, spécialiste en la matière. Avant d'aller plus en avant sur la méthodologie d'étude proposée, les élus de la CSSCT rappellent la demande originelle des représentants de proximité de Bordeaux :

Dès le mois de mai, les RP ont alerté sur le nombre d'absences notamment chez les journalistes et les monteurs de Bordeaux. Lors de l'instance de juin, ils insistaient, constatant qu'au 1^{er} juin, 22% des journalistes étaient en arrêt maladie à Bordeaux hors locales. Ils s'inquiétaient des profils des salariés absents et mettaient en garde contre les risques de sur-absentéisme. Ils saisissaient le DRH du réseau et demandaient en urgence l'aide du Pôle soutien et accompagnement.

Le 28 juin, une réunion se tenait en présence du DR, de la DRH, de la rédactrice en chef, des représentants de la QVT, du Pôle soutien et accompagnement et de la secrétaire de l'IP. Les facteurs pouvant expliquer cet absentéisme ont été évoqués. Mais les élus émettaient les plus grandes réserves quant au calendrier avancé, bien trop tardif. Une nouvelle réunion de travail devait se tenir le 20 août pour une mise en place des premières mesures début septembre.

Deux axes avaient été évoqués : une action plus individuelle avec le Pôle soutien et accompagnement et une approche plus collective dans le cadre d'une étude globale à l'échelle de FTV avec la QVT.

Lors de l'instance de proximité du 14 septembre, la direction informe les RP que le pôle soutien et accompagnement se dessaisit et laisse « toute latitude » pour organiser des ateliers avec le cabinet JLO. Quant à l'approche collective, elle est soumise à un appel d'offres et quand bien même Bordeaux serait site prioritaire, les premières mesures ne peuvent pas être attendues avant la fin d'année au mieux.

Dans ces conditions et compte tenu de l'urgence de la situation, le 14 septembre, **les représentants d'Aquitaine demandent à la direction de leur proposer une méthodologie associant un expert extérieur spécialisé en absentéisme, prévoyant une formation des élus à cette thématique et une méthodologie devant aboutir à un plan d'action avec un calendrier précisé lors de l'instance de proximité du 6 octobre. Faute de quoi, ils demanderont au CSE le vote d'une expertise.**

Ce rappel des faits illustre une fois de plus le temps de latence de la part de la direction et l'énergie que les élus doivent déployer pour que des actions puissent émerger face à des risques graves caractérisés. Il est évident que huit mois de carence sur un poste de DRH n'a pas non plus aidé au partage d'un diagnostic ou à la recherche de solutions. Mais cela incombe à l'entreprise.

La CSSCT s'est alors interrogée sur l'orientation que prenait cette démarche de diagnostic avec le cabinet Ayming puisque désormais la direction expose ce travail comme étant une démarche expérimentale de prospective sur l'origine de l'absentéisme dont le périmètre sera le Nouvelle Aquitaine.

Nous constatons que nous ne sommes plus tout à fait dans le cadre de l'alerte initiale des RP et qu'en l'espèce nos interrogations auprès de la direction vont s'orienter sur la finalité de ce type de démarche.

La direction assure qu'en élargissant le périmètre géographique à Limoges et Poitiers nous sommes à la fois dans une démarche préventive et dans le traitement de l'alerte. Pour ce faire, un comité de pilotage s'est mis en place et deux réunions de cadrage se sont tenues. Afin de collecter des éléments qui aideront à faire un diagnostic sur l'absentéisme des journalistes, un appel à volontaire incluant les sites excentrés a été lancé pour que le cabinet Ayming puisse mener des entretiens individuels et collectifs. Cette étape est en cours et fera l'objet de nouveaux échanges entre la direction et les élus.

La dernière étape de cette étude est présentée comme un moment d'identification des actions et la co-construction d'un plan pour prévenir et réduire l'absentéisme sur la Nouvelle Aquitaine. Selon le calendrier présenté elle devrait être finalisée en janvier 2022 et donner lieu à un partage dans les différentes instances. Pour la SQVT cette étude aura valeur d'exemple et devrait aboutir à une méthodologie duplicable à l'échelle du réseau. A suivre...

8/ Modalités et processus envisagés par la direction régionale de France 3 Languedoc-Roussillon suite à l'expertise pour risque grave

Invités : Rose Paolacci (directeur régionale de France 3 Occitanie), Vanessa Fixot-Lucas (RRH France 3 Occitanie), Pierre Trouillet (RP de France 3 Languedoc-Roussillon)

Moins de 2 mois après le rendu de l'expertise, la direction régionale n'a pas encore eu le temps d'élaborer un plan d'action précis, mais elle a échangé trois fois avec la DSQVT et JLO afin d'envisager l'organisation d'un Copil. Les RP ont-ils été associés ? Non, répond la RRH, mais ils le seront dans un second temps.

Voici une nouvelle fois un « bel exemple » de co-construction vu par la direction, une réunion sans représentants du personnel, mais avec JLO dont la SQVT ne semble plus pouvoir se passer. Il est vrai que les plans d'action incombent à la direction mais on ne peut pas dire que ces Copil aient brillé par leur efficacité depuis 3 ans. Leur lenteur ne peut visiblement pas répondre aux exigences d'un risque grave, peut-être parce qu'ils n'ont jamais été animés par un professionnel neutre.

Quoiqu'il en soit, la CSSCT pense qu'il n'est pas nécessaire de dépenser du temps et de l'argent à travailler des propositions d'actions au sein d'un Comité de pilotage puisque l'avis du CSE propose déjà **des préconisations extrêmement détaillées.** Reste à y ajouter un calendrier, des pilotes et de la volonté, ce qui n'empêchera pas de tenir des ateliers de travail avec les salariés sur des points précis.

En premier lieu, il serait judicieux d'identifier les actions qui dépendent du central et celles qui peuvent être menées par le local. Nous observons, comme dans toutes expertises, que de nombreux facteurs de risque sont commun à plusieurs antennes ; il n'est pas sûr que les directions régionales aient les moyens de les résoudre.

Mais au cours de la réunion, le représentant de proximité nous alerte sur une urgence que la direction régionale ne semble pas savoir gérer. Le clanisme à la rédaction s'est aggravé entre les partisans de l'ancien rédacteur en chef et les salariés qui en ont souffert. Des attitudes agressives sont à déplorer. La CSSCT suggère de faire intervenir un médiateur professionnel au plus vite avant que n'arrive un accident du travail.

9/ Point suite à l'alerte pour atteinte au droit des personnes et à l'enquête paritaire à France 3 Bretagne : plan d'actions

Invités : Laurence Bobillier (directrice régionale de France 3 Bretagne), Marie Preschoux-Codet (RRH de France 3 Bretagne), Laurent Le Mouillour (délégué antenne et contenu France 3 Bretagne, ex-directeur par intérim)

Rappel des faits : suite au signalement par la direction au secrétaire des RP d'un harcèlement sexuel présumé sur le site de Rennes le 4 mars, les représentants de proximité décident d'user de leur droit d'alerte pour atteinte au droit des personnes le 24 mars 2021 (ce long délai entre les deux dates nous interroge). Une enquête paritaire est lancée avec l'accompagnement de JLO. A la fin du mois de juin, l'enquête est terminée et restituée à l'oral à l'instance de proximité. Le 28 juin, suite à son inscription, comme toute enquête paritaire, à l'ordre du jour de la CSSCT, la direction régionale et les deux élues enquêtrices fournissent une synthèse de l'enquête insuffisamment objectivée mais refusent de transmettre le rapport en entier sous prétexte de protéger les victimes présumées. **Pour les élus de la CSSCT, c'est un fait sans précédent.** Jusqu'à présent, tous les rapports d'enquête paritaires, anonymisés ou non, leur ont été remis afin de comprendre précisément le problème, de voir la méthodologie, ainsi que de croiser et notifier les divers risques psycho-sociaux dans le réseau. **Après une interruption de séance, les deux RP accepteront le principe d'une remise du rapport en même temps qu'à la direction centrale ; en revanche la direction, elle, affirmera son refus en CSE quelques jours plus tard.**

Plus de cinq mois après cette alerte, trois journalistes de Rennes ont été convoqués pour un entretien disciplinaire, ce qui est un délai inacceptable, compte-tenu de l'anxiété que peut entraîner ce genre de démarche. **Et parmi les accusations, s'est ajouté « le dénigrement de l'encadrement », ce qui n'a rien à voir avec l'enquête initiale.** Un mois plus tard – à l'extrême dernière minute de l'expiration du délai légal, faut-il le noter – les sanctions tombent.

La direction prévoit désormais une restitution aux auteurs de signalement en individuel, ainsi qu'une « clôture d'enquête » à la rédaction. La RRH annonce que différentes actions de sensibilisation et de formation sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes seront dispensés à tous les salariés et managers. D'autres formations pour les tuteurs, managers et mis en cause seront également organisées.

Les élus interrogent l'ancien DR par intérim et la RRH (qui a été l'une des enquêtrices) sur cette « clôture » ; s'agira-t-il d'une restitution ? « Non » nous répond-on. La CSSCT s'étonne car les conclusions de la synthèse du rapport évoquent un « harcèlement d'ambiance » installé à la rédaction, ce qui est grave. **Pourquoi ne pas dire que l'enquête révèle qu'une partie des journalistes harcèlent l'autre partie ?** Ne serait-il pas dangereux de les laisser dans l'ignorance, y compris les managers qui selon l'enquête ne sont au courant de rien ? « Il sera dit qu'il y a une ambiance sexiste » nous dit-on. **Mais « ambiance sexiste » et « harcèlement d'ambiance » n'ont pas le même niveau de gravité.** Et de quelle sorte de harcèlement s'agit-il, car cela n'est pas écrit ? Moral ou sexuel ? Pas de réponse ; visiblement personne ne sait, ce qui interroge. Si les journalistes mis en cause ont participé à ce « harcèlement d'ambiance », pourquoi ne sont-ils pas sanctionnés plus durement comme l'est habituellement le harcèlement ? Toujours pas de réponse.

La CSSCT questionne alors la méthodologie d'enquête, la synthèse n'étant pas suffisamment éclairante notamment sur le mode opératoire des entretiens. Les élus demandent si les victimes et auteurs présumés ont été informés qu'ils pouvaient venir accompagnés : « non » ; qu'ils avaient 5 jours pour citer des témoins ou fournir des documents pour appuyer leur témoignage : « non » ; si les témoignages ont été signés : « non » ; si les mis en cause ont été informés de l'identité des plaignantes et du contexte exact des faits reprochés : « non » ; les a-t-on interrogés sur leur genre de relation ? : « Pas à notre connaissance » ; leur a-t-on proposé une médiation ? : « Non » ; est-ce que tous les témoignages sont recoupés par d'autres témoins ou par des écrits, des enregistrements, des vidéos ? : « Oui » ; « En êtes-vous bien sûrs ? ». Pas de réponse.

Les élus poursuivent : « pouvez-vous nous dire quelle est la différence selon vous entre des agissements sexistes et des conversations à connotations sexuelles ? ». Aucune réponse. Le directeur de la QVT s'agace de ces questions. Pour lui, c'est la même chose, « on ne doit pas parler de sexe au travail ». Et la RRH de conclure en affirmant : « on ne peut plus faire d'humour dans l'entreprise » (sic).

Les élus de la CSSCT ne cachent pas leur inquiétude suite à ces réponses. Cette enquête présente selon eux plusieurs soucis de forme et de fond. Les entretiens élaborés d'après les recommandations du service SQVT, ne sont pas conformes aux méthodes édictées par le ministère du travail et les avocats spécialisés. Cela a pu fausser les résultats. **Décontextualiser une remarque, un bout de phrase, peut amener n'importe qui en entretien disciplinaire.** Cette affaire qui risque de bouleverser des vies, nous interroge vraiment, car **certains décideurs et enquêteurs confondent visiblement nouvel ordre moral et réglementation, agissements sexistes et liberté d'expression qui, nous le rappelons, est un droit fondamental.**

Les élus conçoivent que la culture et les opinions peuvent être différentes selon les personnes, les âges ou les métiers, et cela mérite une attention particulière ; **mais le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée qu'un des sexes est inférieur à l'autre, une idéologie que les élus condamnent avec la plus grande vigueur.** Néanmoins, devons-nous vraiment interdire et sanctionner toute forme d'humour sous prétexte que ceux ou celles qui le pratiquent auraient PEUT-ETRE des idées sexistes ? **Pour la CSSCT, la réponse est clairement non. Ou alors ce genre d'accusation ne serait-il pas plutôt une autre façon de punir des salariés qui**

remettent en cause leurs managers, comme ils en ont le droit ? Nous ne pouvons hélas pas répondre puisque, pour l'heure, nous n'avons pas accès au rapport...

En conclusion, nous considérons que les personnes qui ont réalisé ou encadré cette enquête ne sont pas suffisamment formées ni qualifiées pour faire un tel travail. **Les enjeux de santé dans ce genre d'affaire sont trop graves pour risquer une erreur de jugement.** Par ailleurs, encore une fois, nous regrettons fortement la lenteur de ce genre de démarche qui est préjudiciable à la santé des victimes et des auteurs présumés.

10/ Point sur a la démarche d'écoute et d'investigation à France 3 Iroise : plan d'action

***Invités :** Laurence Bobillier (directrice régionale de France 3 Bretagne), Marie Preschoux-Codet (RRH de France 3 Bretagne), Laurent Le Mouillour (délégué antenne et contenu France 3 Bretagne, es directeur par intérim)*

La synthèse de l'investigation sur France 3 Iroise a été traitée dans la CSSCT de septembre. Nous ne revenons donc pas sur les manquements de la démarche qui ont été démontrés. **La rapporteure rappelle cependant que l'ancien directeur régional avait assuré que les élus auraient le rapport dans sa totalité**, mais il est parti et les « vieilles habitudes » sont revenues. Et c'est d'autant plus cavalier que cette enquête avait été demandée par la CSSCT, tout comme la déclaration d'un accident du travail pour une des victimes particulièrement choquée par les faits.

Aujourd'hui, la direction nous présente son plan d'action, qui commence par une clôture d'investigation qui, elle, sera au moins accompagnée d'une restitution conforme aux documents, contrairement à Rennes.

Dégager du temps pour le management, le former à la gestion des tensions, mettre en œuvre des ateliers collectifs sur le respect au travail ... voilà quelques actions prévues à Brest. Mais qu'en est-il des dysfonctionnements organisationnels voire systémiques qui sont bien souvent à l'origine des tensions en entreprise ? L'atteinte aux droits des personnes est loin d'être seulement une affaire d'individus. Et quid des formations au code du travail, à l'obligation de résultat sur la santé des salariés ?

Si ces formations, que l'on demande depuis deux ans pour les managers et RRH, avaient eu lieu, on aurait sans doute pu éviter le très fâcheux incident survenu récemment à la locale : comment est-il possible, qu'un cadre ne sache toujours pas qu'il faut appeler les secours en cas de malaise d'un salarié ? Le DRH reconnaît qu'il y a encore un manque d'automatisme et que certains cas nécessitent de la formation.

La CSSCT fait remarquer que pour un manager qui manque à cette obligation primordiale, la direction envisage de la formation ; mais lorsque des salariés commettent, selon la direction, des agissements sexistes, ils écopent d'une sanction. Pourtant dans le 1^{er} cas, il s'agit d'une

violation de la loi qui peut constituer un délit, et dans le second, une infraction au règlement intérieur, le sexisme n'étant pas puni par la loi.

Loin de nous l'idée de réclamer une sanction pour l'encadrement qui a certainement regretté sa décision vu la gravité du malaise, mais l'iniquité de traitement entre cadres et salariés est ici évidente. Et ce n'est pas la première fois, hélas, qu'on le constate à France Télévisions. Nous réclamons donc que l'équité soit rétablie dans le Réseau.

11/ Bilan du plan d'actions suite au risque grave à France 3 Hauts-de-France

Invités : Erik Berg (directeur régional France 3 Hauts-de-France), Florence Delalaing (IRH France 3 Nord-Pas-de-Calais)

Suite à une investigation diligentée par la Ligne d'écoute harcèlement (LDH) qui a conduit à un licenciement au service web de Lille et suite à une expertise qui remet en cause cette investigation, un plan d'action avait été mis en route à la demande du CSE. Un encadrant a notamment été détaché pour prendre la tête des services web de Lille et d'Amiens qui jusqu'alors avaient deux chefs de service différents. La mission de ce cadre devait durer 6 mois mais la direction a décidé de la prolonger d'un an. Il a mis en place différents rendez-vous communs et l'ambiance entre les deux collectifs s'est vraisemblablement apaisée selon la direction.

Mais l' élu lillois de la CSSCT précise qu'il n'y a plus personne de l'ancienne équipe de Lille qui souhaite encore y travailler, notamment par crainte. En effet, le fait qu'ils aient été accusés de maltraitance sur le collectif d'Amiens sans avoir été entendus pose question. **Le contradictoire pour plusieurs salariés n'a pas été respecté dans l'investigation menée par le cabinet Interstys. Le directeur de la QVT avoue qu'il y a eu un dysfonctionnement.** Mais il entend en tirer des leçons en réformant le dispositif.

Rappelons que cette réforme a été réclamée en 2019 et en 2021 par la CSSCT du Réseau qui avait proposé d'y travailler de manière paritaire lors d'une réunion élargie, mais à l'heure actuelle, nous n'avons toujours pas reçu d'invitation et pour cause, le service de la SQVT n'entend pas nous y convier... Ce n'est pas la première fois que des élus de la CSSCT font des propositions qui restent lettre morte ou qui sont récupérées et dévoyées. Nous aussi, nous allons désormais en tirer les leçons. Le DRH du Réseau propose que dans ce cas la CSSCT y travaille avec la direction du Réseau.

La CSSCT demande également pourquoi les RP de Lille n'ont toujours pas reçu le document d'Interstys réclamé par **l'inspecteur du travail suite à son enquête condamnant les manquements graves de la direction sur la protection de la santé du personnel.** Selon la nouvelle direction, il y a sans doute un « raté » qui va être réparé. Erik Berg précise que, certes, il y a encore des meurtrissures mais qu'il met tout en œuvre pour que ce genre de situation ne se reproduise pas. Des formations sur les « signaux faibles » vont être notamment

organisées pour les encadrants. Xavier Froissart souligne que JLO reste à l'écoute des salariés, mais un élu souligne que si c'est pour entendre « qu'il faut passer à autre chose » comme ç'a été le cas, les salariés n'y voient pas d'intérêt. Quant au Copil Web Hauts-de-France mis en place en janvier 2020, il tente de poursuivre sa démarche, très perturbé par les effets de l'investigation LDH.

Sur les nombreuses préconisations du CSE, il y avait aussi la clarification de la chaîne hiérarchique, la ligne éditoriale du service info web ayant été contestée par la direction du numérique mais pas par la direction régionale. Interrogé à ce sujet, Erik Berg réaffirme sans hésiter que c'est lui le patron. Il nous confie également qu'il attend « certaines décisions » avant de combler le poste de la personne licenciée.

12/ Réponse de la direction aux préconisations de l'enquête conjointe effectuée à France 3 Picardie

Invités : Erik Berg (directeur régional France 3 Hauts-de-France), Christopher Le Picard (IRH de France 3 Picardie), Nicolas Marousez (RP France 3 Picardie)

L'enquête paritaire accompagnée par un expert a été traitée dans la CSSCT de septembre, mais nous souhaitons désormais obtenir les réponses de la direction aux préconisations. Elle nous répond que ces préconisations seraient prises en compte mais que le temps a manqué pour produire un document et s'y pencher précisément. Pour l'instant, la direction réfléchit sur la façon dont elle va restituer l'enquête aux protagonistes.

La CSSCT salue de nouveau ce travail paritaire, certes pas simple pour les enquêteurs, mais l'accompagnement d'un expert neutre agréé par le Ministère du travail a une nouvelle fois prouvé son efficacité. La méthodologie répond ici à l'exigence indispensable qui consiste à ne conserver que les faits et les témoignages prouvés. Le contraire laisse la porte ouverte à toutes sortes de dérives. La libération de la parole des victimes de harcèlement est une véritable avancée mais chaque témoignage imprécis ou faux, apporte de l'eau au moulin des détracteurs qui ont à craindre de cette parole libérée.