



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

Réunion du 7 février 2022

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*), 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 (excusé), Olivier Mélinand, Laurence Romet.

Préambule : le directeur du Réseau ouvre la séance avec une minute de silence suite au décès d'un salarié de Besançon. Nous rappelons que ces drames même d'ordre personnel, fragilisent les collectifs et qu'il est nécessaire de proposer en présentiel une cellule psychologique. Mais désormais, la direction le fait sans que nous le demandions, ce qui est une vraie amélioration.

En revanche, les élus ne cachent pas leur déception face à un ordre du jour amputé de 3 points demandés. Le bilan des psychologues du travail sur le Réseau a été refusé par JLO et le directeur de la QVT semble-t-il. Le motif du refus : le rapport doit d'abord passer en CSSCT centrale. Les élus se demandent bien pourquoi alors que ce séquençement n'est écrit nulle part. La prochaine CSSCT du Réseau aura lieu après les élections professionnelles. Les interlocuteurs espèrent peut-être pouvoir échanger avec d'autres élus...

Nous avons également réclamé un point sur l'incapacité de l'entreprise et/ou de Gras-Savoie à répondre aux nombreuses demandes d'informations des salariés sur la nouvelle couverture sur-complémentaire. Nouvelle fin de non-recevoir : le service concerné aurait répondu à la direction du Réseau qu'il allait faire autrement. Mais encore ?

Quant au dernier point souhaité, il s'agissait d'obtenir le résultat de la réunion sur l'utilisation de l'Aviwest promise en novembre par la DSQVT. Mais elle n'a pas eu lieu ; le directeur de la QVT n'est pas présent à ce moment-là pour apporter des explications.

Nos remarques sur cet ordre du jour incomplet feront partie du bilan de la CSSCT ci-dessous.

Plan de Continuité d'Activité et mesures sanitaires au 7 février 2022

Invités de la direction : Alain Astarita (directeur délégué à la coordination et au développement des régions), Michaël Friederich (directeur de la coordination de l'exploitation)

Jauges et tournages : avec la progressive amélioration de la crise sanitaire et la mise en place des autotests, le PCA évolue. La jauge maximale des invités passe à 2 personnes simultanément sur les plateaux, avec la distanciation de sécurité, les plaques de plexiglas et le port du masque. On passe aussi à 3 jours de télétravail hebdomadaire par salarié, mais davantage reste possible. Quant aux activités de montage et d'infographie en télétravail, elles sont maintenues pour les salariés qui le souhaitent. Les tournages évoluent également selon l'estimation des directions régionales. Les captations extérieures reprennent doucement avec les moyens mobiles, toujours accompagnées des consignes d'aération régulière des véhicules, le port du masque et le barème de jauge adéquat. Le rappel régulier des gestes barrières perdure ainsi que l'information des IP sur l'ensemble de ces dispositifs.

Le directeur du Réseau souligne que les antennes sont pleinement impliquées dans les prises de décisions. Il n'y a plus de jauge imposée, c'est aux directions régionales de décider compte tenu de leur situation respective. Si certaines se trouvent en difficulté faute de personnel, elles basculeront sur un mode de fabrication grande région. Pour l'instant, les JT ont pu reprendre, mais la mutualisation est une option si les contaminations s'emballent de nouveau localement. **En somme, on finit par appliquer ce que les élus avaient réclamé dès janvier. Sauf que nous souhaitons une vraie collaboration avec les RP, là nous restons sur une simple information de l'instance locale.**

Masques FFP2 : la direction a pris les dispositions nécessaires pour fournir à chaque équipe de reportage des masques FFP2 ; le plus souvent, ils sont placés directement dans les voitures. Mais quelques difficultés persistent dans 20 % des régions ; en effet certains chefs de centre feraient de l'excès de prudence quant à la maîtrise de leur stock et la manière de procéder. **Les bras nous en tombent, la notion de prudence ne devrait-elle pas d'abord amener les cadres à protéger leurs salariés plutôt qu'à gérer leurs stocks ? D'autant plus qu'ils sont correctement pourvus au niveau central, selon le référent Covid. Les élus s'interrogent par ailleurs sur la disparité de mise en place de la consigne : pourquoi est-ce difficile dans certaines antennes et simple dans les autres ? Les chefs de centre exagérément pointilleux font-ils preuve de la même réticence quand il s'agit d'appliquer la règle insensée des trois devis pour un achat de 15 euros ?**

Doit-on comprendre que la direction n'arrive pas à se faire obéir sur les consignes de santé ? Question de personnalité, répond la direction, les personnes sont plus ou moins craintives, Mais elle reconnaît que c'est un problème. De notre côté, nous pensons que si la protection de la santé des salariés était placée en pole position dans les primes d'objectif, le bilan serait tout autre.

Au-delà de ces remarques, les élus sont satisfaits que cette distribution soit enfin mise en place. Ils regrettent juste que leur demande ait mis plus d'un an et demi à aboutir et qu'il

ait fallu attendre le témoignage d'un JRI mis en danger avant d'agir. La prévention fera-t-elle un jour partie de l'ADN de France Télévisions ? Rien n'est moins sûr.

Capteurs de CO2 : apparemment, ils sont finalement utilisés comme l'avaient demandé les élus, c'est-à-dire avec leur capacité d'alerter à l'instant T sur une élévation importante du taux de gaz carbonique dans l'air. Grâce à cela, on compte 4 emprises où les alarmes ont permis de prendre des dispositions immédiates (ouverture des fenêtres, des portes, évacuation provisoire des personnes, etc.). Sur 2 autres sites, les capteurs ont permis d'identifier des problèmes durables liés à la configuration des locaux : il s'agit de salles de réunion où la climatisation et la ventilation naturelle n'étaient pas suffisantes ; par exemple, à cause d'une porte trop collée au sol. Dans ces cas, des travaux sont prévus. Et la direction de préciser que les déploiements des capteurs, y compris dans les locales, sont accompagnés d'affichettes et d'une information des RP.

Les élus de la CSSCT observent encore qu'il a fallu longuement discuter, d'abord pour obtenir la mise en place de capteurs de CO2 puis pour faire évoluer leur utilisation en mode alarme instantanée ; rappelons que pour la direction technique, ces appareils devaient seulement servir à des fins statistiques dans le cadre d'un futur système centralisé. Fort heureusement, aujourd'hui tout le monde admet l'intérêt d'utiliser le mode alarme pour réduire les risques de contamination.

Pourquoi les représentants du personnel ne bénéficient-ils pas d'une confiance a priori ? Pourquoi cette défiance quasi-systématique ? Le directeur du Réseau souhaite que nous progressions ensemble sur ce sujet. Sauf que cette progression doit concerner toute l'entreprise.

Salariés en grande vulnérabilité : ce sujet est symptomatique de la désorganisation de la direction au sens large, ou, là encore, de la mauvaise volonté à répondre à la demande des élus.

Pour rappel, le 5 janvier, la CSSCT avait réclamé que les salariés parents de personnes très vulnérables (selon le décret de septembre 2021), puissent bénéficier d'absences autorisées payées pendant les vagues de la pandémie. Cette demande a visiblement été soutenue par le directeur du Réseau et le médecin du travail, le Dr Mageau, qui a remonté la demande à la cellule Covid et à Xavier Froissart. Le directeur de la QVT, de son côté, précise que s'il s'agit d'un cas particulier, le manager peut décider seul, mais que s'il s'agit de plusieurs cas, c'est à la DRH de FTV d'arbitrer. **En l'occurrence, ce problème touche plusieurs personnes. Qu'a donc décidé la DRH ?** Face au silence de la DSQVT, le DRH du Réseau finit par répondre que cette demande n'a sans doute pas été transmise au comité de direction opérationnel situé au-dessus de la cellule Covid, à moins qu'elle n'ait pas été tranchée par ce fameux codir opérationnel où siègent Delphine Ernotte et Laurence Mayerfeld. **Quelle efficacité ! La direction attend-elle la fin de la pandémie pour apporter une réponse ? La question est pourtant vitale pour certains salariés.**

Classes fermées et gardes d'enfants : cette fois, c'est un point de droit qui nous sépare de la direction. La présidente et la DRH, qui s'adressent aux seules organisations syndicales pour les consignes relatives à la santé, sans y inviter la CSSCT centrale, indiquent que l'employeur posera la moitié en RTTE et que le salarié devra poser l'autre moitié en congés. Ces cadres

dirigeantes ne savent-elles pas qu'un employeur est tenu d'informer le salarié d'une pose de congés un mois à l'avance ? Il est rare que le Covid s'annonce dans une classe avec un tel délai de prévenance... **Cette mesure est donc illégale.** Les salariés de droit privé ont normalement le droit au chômage partiel, quant aux fonctionnaires, professions libérales, artistes et autres, ils peuvent bénéficier d'absences autorisées rémunérées par l'État ou la Sécurité Sociale. **La CSSCT insiste donc sur le fait que les salariés de FTV, n'ayant pas accès à l'activité partielle malgré leur statut de droit privé, doivent aussi bénéficier d'absences autorisées payées.** Rien n'y fait. Selon le DRH du Réseau, les salariés concernés seraient considérés en absences injustifiées. Notre belle entreprise de service public se propose donc de se singulariser en sanctionnant un parent obligé de garder son enfant à cause du Covid. Comment peut-on demander à un parent de sacrifier une bonne partie de ses congés s'il doit faire face à des fermetures successives de classe ?

Après un long débat, le DRH finit par affirmer qu'il s'agit de poser uniquement ce qu'on génère dans le mois, c'est-à-dire 2 RTTE et 2,5 de congés, donc 4,5 jours. Si le salarié a besoin de plus, tout le reste sera en absences autorisées payées. Ce n'est déjà plus exactement ce qu'avaient annoncé la présidente et la DRH, mais ça n'en reste pas moins illégal concernant la pose des congés. Il est vrai que FTV n'en est pas à un accroc près au code du travail.

Résultat du travail du cabinet Ayming sur l'absentéisme de France 3 Nouvelle-Aquitaine et projet de plan d'actions

Invités : Audrey Guidez (DRH de France 3 Nouvelle Aquitaine), Sabrina Corrieri (RP de Bordeaux), puis Xavier Froissart (Directeur de la SQVT).

La DRH de Nouvelle-Aquitaine présente le contexte dans lequel un travail spécifique sur l'absentéisme à France 3 Aquitaine a été mené par le cabinet Ayming, spécialiste en la matière. Avant d'aller plus en avant sur la méthodologie d'étude et ses résultats, les élus 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. Lors de l'instance de juin 2021, 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 ont finalement saisi le DRH du Réseau et demandé en urgence l'aide du Pôle soutien et accompagnement.

Mais lors de l'instance de proximité de septembre 2021, 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. Dans ces conditions et compte tenu de l'urgence de la situation, **les représentants d'Aquitaine demandent à la direction de leur proposer une méthodologie associant un expert extérieur spécialisé en absentéisme devant aboutir à un plan d'action avec un calendrier précisé lors de l'IP d'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 un risque grave caractérisé.

La CSSCT de novembre s'est alors interrogée sur l'orientation de ce diagnostic réalisé par le cabinet Ayming, puisque désormais la direction exposait ce travail comme étant une démarche expérimentale destinée à comprendre l'origine de l'absentéisme en général. Quid de l'alerte initiale des RP ? **La direction a précisé qu'en élargissant le périmètre géographique à Limoges et Poitiers, nous serions à la fois dans une démarche préventive et dans le traitement de l'alerte des RP de Bordeaux.** Cette démarche préventive devait s'appuyer sur une étude qualitative mais aussi quantitative, avec des indicateurs à l'appui ; après avoir démontré son efficacité, le but de la DSQVT était de pouvoir la transposer ailleurs.

Pour rappel, la CSSCT a proposé depuis longtemps des indicateurs nécessaires à un bon diagnostic de l'absentéisme, ils devaient être testés en Occitanie. Au final, la direction a préféré une autre méthode. Dont acte, du moment qu'elle est efficace, nous n'y voyons pas de problème. Mais encore faut-il que la direction le démontre.

Pour ce faire, un comité de pilotage s'est alors mis en place en Nouvelle-Aquitaine et deux réunions de cadrage ont vu le jour. Afin de collecter des éléments qui aideraient à faire un diagnostic sur l'absentéisme des journalistes, un appel à volontaires a été lancé pour que le cabinet Ayming puisse mener des entretiens individuels et collectifs.

La dernière étape de cette étude permettrait la co-construction d'un plan pour prévenir et réduire l'absentéisme sur la Nouvelle-Aquitaine. En janvier 2022, les travaux devaient être terminés.

Tout ceci retrace les intentions mais certainement pas l'incompréhension qui perdure quant à la finalité de ce rapport. Les RP se sont émus du rapport d'Ayming car il ne reposait que sur 16 entretiens avec des salariés dont 3 managers sur les trois antennes, ce qui n'a pas permis de respecter le cahier des charges, nous dit-on.

Le peu de participation pose la question de la représentativité. Les RP avaient trouvé peu claire la communication appelant aux candidatures. Le choix de la visioconférence pour les sites excentrés n'a pas remporté l'adhésion des salariés. Or les RP avaient relayé le fort absentéisme l'été dernier à la locale de Bayonne et aucun salarié de cette locale n'a été entendu.

De quel cahier des charges parlons-nous ? Quelle était la commande faite à Ayming ? Au moment de cette CSSCT nous n'avions toujours pas cette information. Le directeur de la QVT s'est engagé à nous la faire parvenir. Nous n'irons pas plus loin dans l'étude de ce rapport car il n'y avait aucun représentant d'Ayming pour répondre à nos questions ; ils n'avaient pas été invités. De plus, seule la partie qualitative nous a été remise, les fameux indicateurs tant attendus n'étaient, semble-t-il, pas prêts.

Nous n'irons pas plus loin dans nos échanges car nous ne comprenons toujours pas où la SQVT veut en venir. L'incompréhension des RP nous alerte également : quelle est la finalité de cette

démarche ? En Aquitaine, la DRH et les RP nous disent qu'il n'a jamais été question que cette étude ait valeur d'exemple. Mais de son côté, le directeur de la SQVT dit vouloir aboutir à une méthodologie duplicable à l'échelle du Réseau ou de FTV ; Il affirme aujourd'hui avoir clairement évoqué ce plan lors d'une réunion avec l'ancienne direction régionale mais encore eut-il fallu en parler aux RP concernés et soutenir ce travail prospectif. **Bref, la désorganisation de la direction s'affiche ici – une nouvelle fois – dans toute sa splendeur !** A ce stade nous constatons donc que la méthodologie n'est pas satisfaisante et que la communication est strictement inexistante.

S'il fallait tirer le peu d'enseignements de ce travail, les entretiens des salariés, aussi peu nombreux soient-ils, mettent en évidence le lien entre travail et absentéisme, les témoignages sont ceux que l'on retrouve dans toutes les expertises réalisées dans le Réseau depuis 3 ans.

Le point positif, c'est que les RP et la nouvelle DRH travaillent ensemble pour élaborer un plan d'action. Petite incongruité : pour seconder la DRH, une chargée de mission va être employée au moins 6 mois, alors que l'ancienne DRH remplaçante a été mutée à Paris. Pourquoi n'a-t-elle pas été mise à contribution ? La question se pose dans un établissement où le moindre CDD supplémentaire est âprement discuté.

Évolution de la charge de travail des chargés d'édition numérique

Invitée de la direction : Frédérique-Marie Lamouret (directrice du numérique du Réseau France 3)

La CSSCT a été saisie par le secrétaire du CSEC et plusieurs salariés sur les conditions de travail des chargés d'édition numérique dans le Réseau. Une saisine a été lancée en 2020 mais n'a pas donné les résultats escomptés. Depuis, leurs conditions de travail se sont même dégradées. La description de leur activité dénote plusieurs facteurs de risques : surcharge de travail, charge mentale excessive, adaptation constante aux changements des usages et modes de fonctionnement, sentiment d'isolement, injonctions contradictoires entre les ordres du National et du N+1, pression temporelle, qualité empêchée et on peut en citer d'autres comme le manque de reconnaissance, fréquent au niveau local.

Les chargés d'édition ont beau louer la démarche mise en place par la direction du numérique du réseau France 3 (ateliers et fils WhatsApp) elle reste malgré tout insuffisante au regard de leur fatigue. Mais c'est selon eux, le seul service où leur expertise est vraiment reconnue.

La directrice du numérique partage avec nous une grande partie du constat mais elle y travaille avec le directeur du Réseau. Elle souligne que les régions n'ont pas toutes le même rythme et n'ont pas apporté les mêmes réponses. Certaines ont doublé les postes, d'autres ont des contributeurs plus aguerris. La direction dit avoir conscience de la lenteur des améliorations mais les problèmes sont pris en compte, affirme-t-elle. De ce fait, Philippe Martinetti s'étonne de la saisine de la CSSCT à ce sujet, estimant que « la direction n'a jamais été aussi proche de régler les problèmes ».

Dans les faits, la fiche de poste des chargés d'édition numérique devrait bientôt évoluer ainsi que toute l'organisation liée au numérique. **L'espace métier qui devait en partie leur être consacré le 31 janvier, a été annulé pour élargir la réflexion aux positionnements salariaux, aux éventuels transferts de tâches, au processus de reconversions vers ce métier. La direction veut également englober le projet éditorial et organisationnel de France 3 dans son ensemble. On évoque la présentation de cette feuille de route au cours du 2^e trimestre.**

Les élus mettent en garde la direction sur le calendrier et la méthode. A l'aube de cette transformation, les chargés d'édition numérique sont visiblement inquiets car ils attendent depuis longtemps et il s'agit de ne pas se tromper.

Au final, la direction du numérique et pas même celle du Réseau ne seront les décisionnaires, cela relève d'une décision d'entreprise.

Beaucoup de questions doivent être tranchées :

- Quelles reconversions ? Sur quels temps, quels profils, quelles activités précises ? Quelles reconnaissances des acquis de l'expérience ou des formations antérieures (certains chargés d'édition se sont formés seuls ou via des CIF) ?
- Quels potentiels **effets par ricochet sur d'autres professions ?**
- Quel impact du futur GIE avec France Bleu sur la charge de travail déjà conséquente ?

Tous ces éléments doivent être anticipés et mesurés dans le cadre d'un plan de prévention, si l'entreprise veut éviter de nouveaux risques psycho-sociaux.

Le directeur du Réseau répète que le GIE n'augmentera pas, en tout cas dans un 1^{er} temps, la charge de travail, mais il précise qu'il sera vigilant sur la communication avec les salariés.

La CSSCT préconise que les salariés et leurs représentants soient partie prenante dans ce processus de décisions. En outre, nous recommandons de faire réaliser par un expert extérieur public ou privé, une évaluation précise de la charge de travail des chargés d'édition numérique dans chaque antenne afin d'objectiver les écarts entre le travail réel et le travail prescrit.

La DRH, apparemment réticente, propose plutôt une collaboration avec le Pôle accompagnement et l'ergonome de la DSQVT. Nous réfutons cette approche ; ces intervenants ne disposent pas des compétences permettant d'évaluer la charge de travail.

La direction dit qu'elle va en parler avec les intéressés dès le lendemain de la CSSCT et trouver une méthode pour résoudre ce problème. Affaire à suivre donc.

Dialogue social local

Ce point a été souhaité conjointement par la direction et les élus au vu de certaines tensions récentes dans le Réseau.

A Grenoble, un encadrant a été mis en cause pour agissements sexistes, des faits qu'il aurait reconnus. Juste après ces problèmes remontés par les RP, ce cadre remplaçant a décidé de quitter ce poste. Mais selon 2 délégués syndicaux sur place, le directeur régional a annoncé son départ en conférence de rédaction en déclarant que le cadre concerné se sentait en « insécurité managériale ». Cette présentation des faits a choqué les OS et donné lieu à un tract.

A Caen, suite à la réunion d'une équipe de veille locale, l'un des participants, membre de la direction a révélé à un autre cadre ce que les RP avaient dit à son sujet lors de cette EVL. Rappelons que ces réunions sont strictement couvertes par la confidentialité. Au final, cela a abouti à l'arrêt de travail du cadre mis en cause au cours de la réunion et donné lieu à une déclaration d'accident du travail par la direction. Là aussi, ce grave dysfonctionnement a conduit à un tract.

A **Nantes**, deux RP sont accusés de harcèlement en « tant que représentants de FO et de la CGT » par un encadrant. A leur grand étonnement, deux élus qui pensaient être entendus comme témoins par un investigateur extérieur, ont appris au cours de l'entretien diligenté par la DSQVT, au détour d'une phrase, qu'ils étaient en fait mis en cause. Dans cette affaire, il semble que des informations, pourtant confidentielles, ont circulé dans l'encadrement, entre Nantes et Lyon. Les élus s'en étonnent d'autant plus que la confidentialité est régulièrement brandie par la DSQVT pour ne pas transmettre des infos aux élus.

On notera pour être complet que le cadre qui met en cause les élus a fait l'objet en son temps d'un signalement des RP pour des problèmes de comportement. Faut-il alors y voir une mesure de rétorsion ? Auquel cas, la direction s'y associe-t-elle ? Le DRH ne souhaite pas qu'on évoque les modalités de telles enquêtes en CSSCT, estimant que cela relève du central.

Pour nous cet état des lieux est révélateur du caractère **multi-causal de ces situations. Une procédure inique décrétée par la direction centrale a de grandes chances d'engendrer des tensions en local, faites d'injonctions à la loyauté subie par l'encadrement, un encadrement exhorté au final à renoncer aux principes d'équité et de justice.** Par exemple, on peut s'étonner que les propos sexistes du cadre à Grenoble restent impunis alors qu'à Rennes, malgré une enquête émaillée de vices de forme, les salariés sont sanctionnés. Nous sommes bien loin du principe d'exemplarité.

Que certains représentants du personnel affichent des postures qui compliquent parfois le dialogue social, la CSSCT l'entend, **mais ériger en système de défense « l'insécurité managériale » pour se protéger des prérogatives des élus, est une toute autre histoire.** Cela signifie-t-il que le statut de chef suffit à la légitimité du cadre et qu'il peut se permettre d'agir en toute impunité sans quoi il rend son tablier ?!

Que les cadres ne soient pas assez payés, qu'ils n'aient pas assez de moyens et de temps pour travailler, qu'ils subissent de nombreuses injonctions paradoxales particulièrement stressantes, tout cela la CSSCT peut en convenir, **d'ailleurs ses élus ont souvent interpellé la direction sur les nombreux facteurs de risques des managers de proximité** ; mais qu'ils se plaignent d'insécurité voire de harcèlement dès qu'un élu dénonce une situation ou leur rappelle leurs obligations légales, ça, c'est une grave dérive.

Nous voyons déjà trop souvent des cadres renvoyer la responsabilité de leur stress sur les salariés, au lieu de s'élever contre la direction centrale qui, elle, est bel et bien responsable de leur condition de travail.

Mais le DRH du Réseau insiste sur le fait qu'aujourd'hui, il est confronté à un manque de candidatures pour combler les postes de cadres, ce qui n'est pas le cas au Siège, nous rappelle-t-il. **La direction veut-elle nous dire que la mauvaise qualité du dialogue social en région en est responsable ? La direction ne pense-t-elle pas plutôt que les cadres boudent le Réseau à cause de la dégradation des conditions de travail ?**

Pendant des années, la direction a voulu, avant tout, transformer les rédacteurs en chef et les chefs de centre **en bons gestionnaires**, parts variables à la clef, laissant loin derrière la recherche de qualité et la reconnaissance du travail bien fait. **Les exigences économiques ont dégradé la confiance entre cadres et salariés, au profit d'un contrôle toujours plus important du travail réalisé par des managers de plus en plus pressurisés**, déresponsabilisés par le centralisme de FTV et privés de leur pouvoir disciplinaire par les services RH. Sans parler de la défiance croissante vis-à-vis des syndicats. Sans compter cette multi-compétence hypervalorisée au détriment de l'excellence ; l'excellence, l'objectif d'une grande partie des salariés de France 3. **Comment voulez-vous que dans ces conditions le climat et le dialogue social soient bon ?**

Mais la direction du Réseau affirme vouloir améliorer la situation et travailler avec la CSSCT à des pistes pour apaiser le dialogue social. Philippe Martinetti trouve anormal qu'on observe de telles frictions, surtout lorsqu'il s'agit de sujets de santé qui devraient nous rassembler. Nous sommes d'accord. Mais il faut regarder les choses en face : la CSSCT constate qu'une bonne partie des conflits repose sur la peur et l'ignorance, ignorance de la loi, des accords, de la règlementation, des bases de la communication. Lorsque cette ignorance se situe du côté de l'autorité, elle peut conduire au désastre.

Nous rappelons que certains d'entre nous avons déjà fait de nombreuses propositions dans le but d'apaiser ces tensions, que ce soit lors de négociations d'Accord ou de divers ateliers QVT. Mais la plupart de nos suggestions ont été finalement affaiblies, refusées ou dévoyées. Parmi les pistes évoquées, l'idée d'un binôme paritaire pour tenter de régler des conflits enkystés avait été envisagé. La direction du Réseau se dit intéressé. **Mais pour que ça fonctionne, il faut que ce binôme ait quelques prérequis et soit d'une probité évidente.**

Bilan de la CSSCT

Au terme de ces 26 mois d'exercice de la CSSCT depuis sa création, les élus ont demandé à pouvoir échanger sur leur bilan.

Force est de constater que les relations se sont améliorées ces 6 derniers mois à la faveur du changement d'incarnation à la direction du Réseau, mais il n'est pas très sécurisant de constater que le fonctionnement d'une instance est suspendu à une personnalité. Malgré tout, le président de cette CSSCT n'a pas les pouvoirs suffisants pour décider des avancées nécessaires à l'amélioration des conditions de travail dans le Réseau. On en veut encore pour

preuve, l'ordre du jour de ce 7 février, où d'autres directions, et même des prestataires extérieurs, font la loi en refusant de venir en séance ou de traiter tel sujet. **N'est-ce pas au président de la CSSCT d'en décider ?**

On peut aller chercher une partie de ces dysfonctionnements dans l'absence de cadrage précis des prérogatives et du fonctionnement des CSSCT par la loi et par les accords. C'est sans doute pourquoi, au sein même de l'entreprise, les CSSCT travaillent de manière très différente. Sans feuille de route précise, il a fallu que la CSSCT trouve sa place au sein du CSE, à côté des RP et face à des directions rarement enclines à travailler avec elle.

Il a également fallu faire face à un contexte psycho-social largement dégradé et à la survenue du risque pandémique. La direction nous a parfois évoqué sa pression sur ce sujet, mais la nôtre n'a pas non plus été des moindres.

Bilan des actions curatives : aggravation des risques psycho-sociaux, tentatives de suicide, multiplication des affaires de harcèlement moral et sexuel, accident industriel, augmentation de l'absentéisme, et pandémie... les sujets à traiter n'ont pas manqué ! sans compter l'accompagnement des RP non prévu dans les textes.

Résultats :

- 32 réunions depuis janvier 2019 au lieu des 9 régulières prévues par les accords (1/trimestre)
- 12 risques graves, 6 atteintes aux droits des personnes, 5 DGI (TS ou menaces suicidaires ou accidents industriel), 3 Projets Importants avec RPS, 15 alertes diverses (AT graves, ou RPS)
- Environ 25 avis ou résolutions rédigées

Propositions d'actions préventives : nous avons fait des propositions depuis plus de 2 ans, propositions de réunion de travail pour améliorer : **les COPIL** qui fonctionnent mal la plupart du temps, **les procédures d'enquêtes** (vote, communication, accompagnement...), **le traitement des situations de harcèlement et agissements existes** qui peuvent être contreproductives et pathogènes, **les diagnostics de l'absentéisme** avec d'autres indicateurs, **les plans de prévention des projets de transformation** (Régie, déménagement..), **les DUERP**, **les accords IRP** notamment suite à l'alerte concernant les représentants du personnel, **les formations des encadrants** en matière de santé et de Code travail ; **mais aussi pour favoriser des formations communes** direction/managers/élus, le **partage des pratiques préventives et curatives**, **la création de binômes paritaires** pour traiter les conflits élus/DR, **des actions de prévention des risques électromagnétiques...** **Autant de propositions restées à ce jour lettre morte.**

Seules exceptions : la plupart des mesures de prévention, environ une douzaine, que nous avons faites **pour réduire les risques liés au Covid** ont été acceptées par la direction, même si cela a parfois pris du temps.

Moyens : pour travailler sur tous ces sujets, les élus de la CSSCT n'ont bénéficié que de 5 à 8 jours de formation et **d'aucun crédit d'heure attribué au titre de leur mandat d'élus santé**. Cela illustre l'insuffisance des accords en matière de formation et de temps de délégation.

Quant au fonctionnement, régi par aucun règlement intérieur (puisque la direction l'a refusé), il s'est construit peu à peu et non sans difficulté avec un DRH qui au début ne voulait pas voir les élus CSSCT siéger au CSE, même lorsque l'on y parlait de santé. La situation s'est peu à peu améliorée à force de discussion et sous la pression de certains événements. Néanmoins, nous continuons à déplorer un fonctionnement très inégal et le déficit de documents écrits remis en commission.

Nous gardons donc l'impression qu'il a vraiment fallu se battre pour exercer correctement notre mandat, face à la direction, la DRH du réseau, mais aussi la DSQVT. Des directions longtemps en défiance vis à vis de la CSSCT, vexées de ne pas toujours maîtriser la réglementation en vigueur, vexées que des élus leur rappellent leurs manquements.

Puis, la CSSCT a aussi été confrontée au **manque de communication entre le réseau et la SQVT** (par exemple les médecins du Travail coordinateurs n'étaient pas mis au courant des tentatives de suicide en région, la DSQVT n'étaient pas mises au courant de nos propositions, enfin selon elle), nous avons été confrontés à des directions qui semblaient peu concernées pour les unes et débordées pour les autres, sans compter l'instabilité des équipes : **rappelons que 4 présidents de la CSSCT se sont succédé en 3 ans.**

Nous avons commencé ce mandat avec beaucoup d'espoir, l'espoir d'être plus efficaces en travaillant avec des personnes enfin décisionnaires, et de ne plus entendre ce que nous avons entendu pendant des années en CHSCT : « c'est pas nous, c'est Paris ». Mais aujourd'hui hélas, on nous dit : « ça, ça ne dépend pas du Réseau mais du Central ».

Face à ce bilan, **Philippe Martinetti dit ne pas se décourager et veut croire que le changement est possible.** Un meilleur fonctionnement doit être trouvé affirme-t-il. Le DRH met en exergue des progressions possibles dans l'articulation des RP et du CSE/CSSCT car il considère que les sujets abordés se répètent dans les diverses instances, une réitération qui fait perdre du temps à tout le monde.

Mais force est de constater que les remontées en CSSCT et en CSE découlent de l'absence de réponses en local. Ou de la nécessité de s'emparer des sujets transversaux.

Puisqu'on en est au bilan, la CSSCT conseille à la direction de travailler à améliorer ses propres articulations vu les dysfonctionnements et les soucis flagrants de communications entre le régional, le réseau et le central. Lors de cette réunion, nous en avons encore vu quelques beaux exemples.

