



Résolution du CSE Réseau France 3 Suite à l'expertise pour risque grave à France 3 Côte d'Azur

Réunion plénière du CSE du 22 mars 2023

Lors de sa séance du 17 novembre 2022, le Comité Social et Économique du Réseau France 3 a désigné le cabinet SECAFI pour qu'il l'assiste dans le cadre de l'étude d'un risque grave pour la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le périmètre de l'expertise concernait les représentants du personnel et les représentants syndicaux de l'antenne France 3 Côte d'Azur, mais il a été convenu par les représentants du personnel au CSE et la direction du Réseau qu'il était nécessaire, au regard du contexte, de l'élargir à l'ensemble des salariés.

Le contexte de l'antenne est signifiant :

- Les **modes de communication sont historiquement considérés comme « violents »**.
- Le **turn-over de l'antenne est relativement faible** du fait de difficultés de mobilité pour les salariés qui vivent sur la Côte d'Azur.
- Cependant, **l'engagement et la capacité de mobilisation des salariés ont été mis en valeur à de nombreuses reprises**.

De nombreuses problématiques sont présentes au sein de cette antenne, comme par exemple :

- Des difficultés pour occuper la fonction de rédacteur en chef au sein de l'antenne : il y a eu trois rédacteurs en chef en dix ans et six mois d'absence de tenue de ce poste début 2022 ;
- Des pratiques managériales (antérieures à 2022) qualifiées d'« inappropriées » ;
- L'éloignement du directeur régional et de la RRH (potentiels « régulateurs »), qui sont basés à Marseille.

Dans ce contexte, les conditions de travail se sont dégradées d'année en année, malgré plusieurs « alertes ».

En parallèle, les « transformations » du réseau France 3 (« 18h30 », suppression de la redevance, « Tempo », etc.), les contraintes budgétaires exigées depuis une dizaine d'année dans toutes les antennes du Réseau, ainsi que le projet de déménagement du BRI d'Antibes à Nice ont constitué des éléments de fortes tensions entre les collectifs et la direction, mais aussi des objets de divergences entre les syndicats et les salariés.

Malgré des relations intersyndicales nationales (au niveau du Réseau et du groupe) « apaisées » et « constructives », il s'avère que des tensions sont apparues entre les représentants syndicaux de France 3 Côte d'Azur. Par ailleurs, il est notable qu'il y a eu une « volatilité » significative du vote des salariés/électeurs de France 3 Côte d'Azur, modifiant les majorités syndicales au fil des scrutins.

Localement, plusieurs sujets de tensions sont toujours présents :

- Les actions insuffisantes du COPIL pluridisciplinaire qui a été mis en place suite aux alertes de 2019 qui concernaient différents domaines ;
- Les pratiques managériales des rédacteurs en chef (avant 2022) et les conditions de départ du rédacteur en chef en décembre 2021 ;
- Le traitement du Festival de Cannes 2022 (essentiellement pris en charge par l'antenne Provence-Alpes - Marseille) ;
- Le choix des modalités de traitement d'une situation toujours conflictuelle au sein de l'encadrement technique ;
- Les évènements dont la mise en place d'une équipe de veille locale (EVL) qui ont abouti in fine au licenciement d'un technicien vidéo, en juillet 2022.

L'historique et la chronologie des évènements démontrent que le conflit d'origine entre deux salariées (Déléguées syndicales) s'est étendu à plusieurs représentants syndicaux et à leurs soutiens et s'est cristallisé, d'autant plus que le conflit n'a pas fait l'objet d'un « traitement équilibré » par la direction (IP extraordinaire déclenchée suite à l'AT de l'une et pas de l'autre). Dans le déroulé des évènements ayant conduit à la déclaration de plusieurs accidents du travail, les élus constatent que la direction n'a pas joué son rôle de régulateur et de préventeur ainsi que le prévoit la loi. A plusieurs reprises les élus du CSE ont alerté la direction du Réseau sur les risques consécutifs à l'absence de légitimation voire à la défiance des directions locales à l'égard des représentants du personnel.

Il est également établi que les conditions d'exercice des mandats de représentants du personnel et de représentants syndicaux doivent être réexpliquées aux salariés qui pensent que certains syndicats n'ayant pas obtenu la majorité des votes sur l'antenne, n'ont plus voix au chapitre dans l'expression de revendications concernant la station. Cette méconnaissance a entraîné des malentendus préjudiciables à la santé des représentants de proximité et des délégués syndicaux.

Mais parmi les déterminants majeurs dans les situations conflictuelles entre représentants du personnel à France 3 Côte d'Azur figurent le fonctionnement et les pratiques des équipes de veille locales, qui dépendent du bon vouloir de la RRH. Malgré d'autres alertes à ce sujet dans le Réseau, la direction de l'entreprise n'a jamais voulu clarifier le fonctionnement de ces dispositifs non légaux.

Dans un contexte où la tenue et les conditions de réalisation des mandats de représentation du personnel ou syndicaux sont identifiées comme difficiles et éprouvantes (notamment d'après l'enquête RPS réalisée en 2020), il apparaît primordial de mettre en œuvre les recommandations des élus du CSE développées pour une part dans le rapport de l'expertise menée par Secafi :

- **Pour France 3 Côte d'Azur :**
 - Conditions de travail et de vie au sein de l'antenne :
 - Affecter une ou des personnes ayant des fonctions permettant d'être décisionnaires en matière de prévention des risques professionnels et/ou de ressources humaines sur l'antenne Côte d'Azur, afin de traiter les problématiques rencontrées par les salariés et développer leur confiance dans l'existence et la pérennité de l'antenne. Personne ne fait ce travail actuellement.
 - Proposer une médiation entre les protagonistes qui le souhaitent, avec un professionnel externe choisi par le CSE.
 - Mettre en place pour l'ensemble des salariés de l'antenne une formation « mieux se connaître pour mieux travailler avec les autres ».
 - Modalités du dialogue social :

- Clarifier par une note de service de la direction du Réseau diffusée à tous, le rôle et les attributions des représentants de proximité et des représentants syndicaux – et les relégitimer – auprès des salariés et de la direction régionale. La direction devra s’assurer que cette reconnaissance est effective à tous les niveaux de la ligne managériale.
 - Organiser dans les trois mois une formation spécifique pour la RRH et le directeur régional en matière de responsabilité légale sur l’obligation de résultat quant à la santé des salariés.
 - Organiser une réunion mensuelle entre les membres de la direction régionale et les Délégués Syndicaux, pour structurer des échanges et permettre de partager les différents points de vue.
 - Mettre en place dans les trois mois une formation spécifique conjointe élus/DS/direction afin qu’ils puissent partager les bonnes pratiques, après avoir fourni le programme aux élus du CSE.
- **Au plan national :**
- Fonctionnement des instances de proximité :
 - Rouvrir la négociation concernant les accords sur les IRP afin de préciser les articulations entre le CSE et les instances de proximité qui souffrent de diverses interprétations.
 - Mettre en œuvre les propositions des élus issues d’un atelier conjoint sur les actions d’améliorations du fonctionnement entre les instances et la direction. Pour rappel, la formation des élus et des membres de la direction ou encore la qualité des informations transmises en faisaient partie. Ce tableau est actuellement entre les mains de la DDS.
 - Equipe de Veille Locale :
 - Supprimer les EVL au profit d’IP extraordinaires, dispositifs légaux.
 - Santé au travail et prévention des risques professionnels :
 - Réaliser et communiquer au CSE des bilans quant aux avancées, analyses et mesures prises suite aux COPIL et aux groupes de travail, demande faite par la CSSCT depuis 2 ans.
 - Suivre les préconisations du CSE quant au rôle de son/sa référent.e harcèlement (cf résolution sur le risque grave de France 3 Franche Comté).
 - Fiabiliser les informations entre les bilans HSCT et les bilans des plans de développement des compétences.
 - Repenser les DUERP, Papripact et rapports annuels SSCT selon les préconisations listées dans l’avis du CSEC de décembre 2022.
 - Favoriser l’exemplarité en veillant à l’équité de traitement entre les salariés et l’encadrement en cas de non application des règles.
 - Appliquer la loi en matière de déclaration des accidents du travail, notamment sur le délai des 48h.

**Adopté par 20 voix. 5 abstentions.
CGT, FO, SNJ et SUD s’associent.**

Paris, le 22 mars 2023