



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

Réunion extraordinaire du 2 juillet 2024  
Compte-rendu présenté au CSE du 28 et 29 août 2024

**Présents pour la direction :** Rafaèle Bourgier (président de la CSSCT - directeur de la prévention des risques professionnels du Réseau France 3), Vanessa Fixot-Lucas (DRH du Réseau France 3), Séverine Thirel (coordinatrice RH du Réseau France 3).

**Présents pour les élus du personnel :** Pierre-Olivier Casabianca (journaliste) Karine Cévaër (rapporteuse de la CSSCT - journaliste), Rabéa Chakir-Trébosc (documentaliste), Bruno Espalieu (journaliste), Laurence Romet (scripte), Olivier Mélinand (OPS).

***Préambule :** Cette réunion s'est tenue sur une demi-journée, car certains membres de la CSSCT devaient participer l'après-midi à une réunion de travail avec la direction sur les indicateurs santé concernant les ex-équipes légères de la Fabrique désormais employées à l'antenne de Rennes.*

*Par ailleurs, les élus proposent d'inscrire dans chaque ODJ un point « tour des régions » comme auparavant afin de partager des informations, parfois de dernières minutes. La direction accepte.*

*C'est donc dans ce cadre que nous abordons 2 sujets supplémentaires :*

## Tour des Régions

**a/ Un conflit interpersonnel à Toulouse (confidentiel CSE) ...**

**b/ Une enquête à Besançon a été lancée** suite à l'accident du travail reconnu par la CPAM d'une cadre technique qui souffre d'un problème relationnel avec son encadrement. Comme

notre règlement intérieur nous le permet, la CSSCT a fait un appel à candidatures auprès des autres représentants de proximité du Réseau pour mener cette enquête paritaire, car les RP locaux ne souhaitaient pas y participer. Le directeur de la prévention a réuni les 4 enquêteurs (2 représentants de la direction et 2 représentants des élus) afin de leur donner des conseils méthodologiques. Suite à un désaccord avec l'une des RP enquêtrices, le directeur a demandé aux élus de la CSSCT d'intervenir pour apaiser la situation.

## **Suivi des réponses de la direction à l'avis du CSE sur le Bilan Social 2022**

Pour rappel, suite à l'info-consultation du Bilan Social 2022 au CSE, les élus ont émis 29 préconisations pour améliorer le document. Une bonne douzaine d'entre elles ont été acceptées par la direction. Le Bilan social 2023 devrait donc afficher une meilleure information. Néanmoins, les élus regrettent les fins de non-recevoir concernant le reste des propositions. Ce point en CSSCT avait pour but d'obtenir des précisions et d'actualiser des réponses restées en suspens.

Ainsi au fil du débat, nous comprenons que certains refus de la direction s'expliquent par le travail trop important que demanderaient les modifications demandées, comme par exemple, l'harmonisation des données concernant les accidents du travail ; en effet nous regrettons que le Bilan Social n'affiche que l'absentéisme consécutif aux AT reconnus et non aux AT déclarés. Cela entraînerait trop d'opérations manuelles car ces données sont issues de deux logiciels distincts nous dit-on. Mais il est difficile d'admettre qu'au 21<sup>ème</sup> siècle, deux logiciels ne pourraient pas être programmés pour dialoguer de manière automatique. Par ailleurs, cette impossibilité nous empêche d'améliorer la prévention car cela aurait permis d'identifier plus précisément le lien entre absentéisme et travail.

D'autres refus s'expliquent selon nous par l'opacité quasi culturelle de notre direction : en effet, elle refuse de nous renseigner sur les AT qui ont fait l'objet de « réserves », ce qui pourtant permettrait de savoir s'ils sont moins reconnus que les autres par la CPAM et ainsi, de comprendre le gap entre le nombre des AT déclarés et celui des AT reconnus.

Et enfin certaines réponses qui peuvent apparaître positives ne le sont pas forcément. Nous proposons des « collaborations » entre élus et direction qui vont se transformer en « partage d'informations » dans les réponses. La réponse relative à l'élaboration d'une méthodologie sur les DGI en est un exemple. La co-construction ne semble plus dans l'air du temps.

Mais concernant un indicateur sur le handicap, il semblerait que nous ayons une ouverture d'après ce qui a été dit à l'une des élues de la CSSCT. Affaire à suivre.

## **Suivi du plan d'action d'Antibes suite à l'expertise pour Risque Grave et information sur le conflit des cadres de régie**

**Invitées** : Séverine Meignan-Benbournane (cheffe de centre de France 3 Côtes d'Azur)

Concernant le conflit interpersonnel au sein de la régie, nous avons enfin une explication claire grâce à la cheffe de centre en place depuis 2021.

Pour rappel, c'est au cours du Risque Grave touchant la station que nous avons appris que des tensions enkystées perduraient au sein de ce collectif qui se sentait visiblement abandonné par la direction régionale. L'affaire a été tenue longtemps confidentielle par la DRH de France3 PACA malgré nos tentatives d'obtenir le rapport d'ACCA pour comprendre et tenter de partager des solutions.

Si la nouvelle chef de centre n'était pas arrivée, rien de peut laisser penser que ce problème aurait été réglé car une médiation organisée par la direction avait échoué et le diagnostic d'ACCA, qui mettait en évidence une gestion clanique du collectif par l'ancien chef de centre, avait été très mal reçu par certains personnels.

Fort heureusement, sa successeure a travaillé tout autrement, en s'appuyant notamment sur le médecin du travail qui a proposé l'intervention d'une médiatrice professionnelle. En exhortant les salariés à proposer leur solution et à s'engager, les tensions se sont peu à peu apaisées.

Nous saluons l'initiative de la chef de centre, qui en réinstaurant la notion d'équité et d'écoute active a permis cette amélioration difficile.

Le management clanique est particulièrement destructeur ; les experts ont pu le constater maintes fois dans leur rapport pour Risque Grave, y compris à Antibes. Concernant la gestion humaine du directeur régional, de la DRH et du rédacteur en chef, les remontées restent préoccupantes. Dernièrement, des plaintes pour blagues racistes à la rédaction n'ont pas été traitées de manière appropriée.

La direction affirme vouloir apaiser les relations au sein de cette station qui apparaissent toxiques à plusieurs niveaux. Rafaèle Bourcier, qui est désormais chargé de cette tâche, nous prie en bref d'enterrer la hache de guerre afin de lui permettre de travailler sereinement. Dont acte, mais nous rappelons qu'on ne peut mettre sur le même niveau de responsabilité des salariés et représentants du personnel avec une direction en possession de l'autorité. C'est bien elle qui est responsable du dialogue social et de la protection de son personnel, quel qu'il soit. Et c'est bien la direction qui doit mettre en œuvre les plans d'action consécutifs aux Risques Graves. A ce stade, la majeure partie des points du plan d'action accepté par la direction du Réseau depuis plus d'un an, sont restés lettre morte.

### **Présentation d'un rétro-planning sur les sujets suivants :**

- **DUERP/PAPRIACT/BILAN SSCT**
- **Bilans psy / assistantes sociales / médecins**
- **suivi des plans d'action des expertises récentes pour Risque grave de Besançon / Reims / Lyon / Poitiers / Toulouse Fabrique / Toulouse BRI / Nancy / Rennes / Reims**
- **suivi des rapports d'enquêtes paritaires sur Clermont / Limoges / Nancy / Nancy Fabrique/ Caen-Rouen / Rennes**

Nous avons demandé les dates des CSSCT qui traiteront ces sujets ci-dessus. Le président de l'instance ne nous les a pas fournies mais nous a proposé un outil, une sorte de calendrier numérique que nous pourrions partager. L'idée nous paraît bonne. L'objectif est de mieux anticiper et suivre l'évolution des sujets. Mais nous ne savons pas encore par quel biais ce calendrier sera partagé.