



Résolution des Elus du CSE Siège de France Télévisions relatif au risque grave dans le service IV3 (Point n°6)

Les élus du CSE Siège ont pris connaissance du rapport d'expertise et des compléments d'information apportés par la direction.

A la lueur des débats, ils se retrouvent confortés dans l'existence d'un risque grave pour la santé des salariés de ce service et plus particulièrement des salariés en charge de la coordination.

Si, avant la réorganisation d'IV3 en octobre 2023, des problèmes existaient dans le service, ils n'ont jamais connu l'ampleur constatée par les experts.

A cette époque, une des causes était déjà l'organisation du travail qui a la particularité d'accueillir d'un côté des personnes travaillant 39 heures sur 4 jours, de l'autre, des salariés au forfait jour travaillant sur 5 jours.

- Les 2 OTT cohabitaient, avec des difficultés de gestion de plannings et de journées trop chargées pour les forfaits jours assurant des vacances du soir
- Des jours de récupération pour les forfaits 5j ont été mis en place il y a plusieurs années pour compenser les journées de forte amplitude et la charge de travail afférant (vacations du soir notamment)
- L'étude des plannings démontre que les coordinatrices au décompte horaire sur 4j effectuaient déjà très majoritairement des vacances du soir, alors que celles au forfait sur 5j faisaient plutôt les vacances du matin.

Le projet Tempo a remis en question cette organisation et a redistribué les activités.

Un rédacteur en chef et chef de service d'IV3 et FTR a été nommé.

Il a mis en place une nouvelle organisation, avec notamment la création de têtes de ligne, principales interlocutrices en même temps des éditions de la 2 et de la 3, réparties sur une vacation du matin et une vacation du soir.

Il a affecté les vacances du soir principalement aux coordinatrices travaillant en décompte horaire sur 4 jours.

Cette nouvelle organisation a été accompagnée d'une réduction des effectifs planifiés. Ce changement radical a été imposé sans consultation des élus et sans concertation des salariés, la direction estimant qu'il s'agissait là du « rééquilibrage » d'une injustice dont le rapport d'expertise a montré qu'elle était inexistante.



L'effet a été immédiat et a conduit à la déstructuration du collectif de travail. Les crispations se sont multipliées avec comme point d'ancrage la coexistence de 2 organisations du travail différentes :

- Les coordinatrices sur 4j ont eu le sentiment d'être stigmatisées et leur travail dévalorisé :
- Cela s'est traduit par des propos vexatoires, des vacations souvent effectuées en sous-effectif, une mise en doute des prescriptions médicales, un climat de suspicion permanent à leur égard
- Ce jeu de valorisation / dévalorisation de ces 2 collectifs a abouti à l'éclatement en deux équipes et a créé un climat délétère
- Les salariées en temps partiel thérapeutique ont, elles aussi, fait l'objet de remises en question.
- Des propos plus que maladroits « ça [le télétravail] permet aux femmes de travailler dans leur cuisine » émanant de managers pour l'essentiel masculins, depuis l'arrêt maladie de la rédactrice en chef, ont profondément blessé des salariées en attente de reconnaissance.
- De la même manière, les personnels en situation de handicap ont le sentiment que leur état n'est pas pris en compte.
- L'évolution de l'activité pour IV3 s'est révélée très différente de celle qui avait été projetée et les besoins en personnel ont visiblement été sous-estimés avec des conséquences non négligeables.

Au bout du compte, les coordinatrices sur 4 jours se sont retrouvées stigmatisées et tenues responsables des dysfonctionnements du service.

Une situation à l'origine d'une grande souffrance qui a eu pour conséquence une multiplication des alertes et des arrêts maladie et une dégradation de leur état de santé mentale.

Face à cela, les élus n'ont pu que constater la légèreté avec laquelle l'employeur a considéré son obligation de protection de la santé des salariés :

- Les managers sont restés dans une interprétation très individualisante des problèmes rencontrés sans jamais remettre en question l'organisation.
- Les acteurs de la prévention, qu'il s'agisse de la médecine du travail, du pôle santé, ou des représentants du personnel ont tous alerté l'employeur qui a refusé de les prendre en considération, préférant ne voir là qu'une somme de problèmes individuels.



Conséquence : La situation aujourd'hui, si elle n'est pas traitée risque de dégénérer et d'entraîner des risques aggravés.

Les élus demandent à la direction de :

- Faire immédiatement cesser la dévalorisation et la stigmatisation dont les coordinatrices au décompte horaire font l'objet.
- Instaurer un débat sur le travail et ses pratiques, en mettant notamment l'accent sur les points de désaccord qui sont :
 - Le contenu du travail des vacations du matin et du soir, étant donné qu'il existe un désaccord sur ce qu'elles recouvrent.
 - Les points de vue quant aux critères de qualité du travail accompli : le lien avec les antennes, le dérushage, la vitesse vs la qualité ...
 - La charge de travail qui doit en résulter, en termes d'amplitude horaire mais aussi d'intensité de charge mentale.

Pour aborder ces questions, les élus ne peuvent que saluer la proposition faite par les experts de conseiller le recours à un intervenant extérieur pour mener à bien ces débats. Il devrait être choisi selon un cahier des charges et des critères définis en CSE.

Ils notent l'accord de principe de la direction sur cette préconisation

- Renforcer la qualité et l'attention managériales cela passe par le fait de :
 - Prendre conscience des conséquences que peuvent avoir certains propos ressentis comme violents par les salariés,
 - Assurer une équité de traitement pour l'ensemble de l'équipe,
 - Partager les informations nécessaires au fonctionnement du service de manière plus homogène.

Plusieurs moyens peuvent être mis à disposition pour ce faire, parmi lesquels des formations mais surtout du coaching, qui permet une réactivité plus forte aux différentes situations rencontrées.

- Améliorer la conduite du changement et des évolutions, clarifier les Règles RH, et développer une meilleure communication sur le fonctionnement du Service IV3 notamment.
 - Sont en question :
 - Les règles régissant les récupérations des dépassements horaires
 - L'octroi des congés
 - Le droit à la formation professionnelle



- Mener une réflexion et adapter l'organisation du temps de travail posté qui est celui des salariés de la coordination. Celle-ci devra prendre en compte la longueur des vacances, la charge de travail de chacune, les effectifs disponibles et le temps de récupération nécessaire pour assurer la continuité de l'activité dans les meilleures conditions
- Consolider le système de prévention

Qu'ils prennent leur source dans l'organisation du travail et non dans les caractéristiques individuelles des salariés, les risques psychosociaux ne peuvent se prévenir que par une attention permanente et un débat réel sur les évolutions attendues de cette organisation.

Or, dans le cas d'IV3, des alertes ont bien été émises par l'ensemble des acteurs de la prévention : Représentants du personnel, médecine du travail, DSQVT : elles n'ont pas été entendues ou très partiellement prises en compte.

Les élus regrettent que la Direction privilégie toujours une approche individualisante, pointant la fragilité des personnes alors que les difficultés sont bien identifiées, dans le cas présent, comme collectives par l'ensemble des acteurs de la prévention.

L'écart de points de vue, de référentiels, d'approche des risques professionnels entre les spécialistes identifiés de la prévention et les opérationnels doit être absolument réduit, faute de quoi la dégradation de la santé tant psychique que physique des salariés ne pourra que perdurer.

Un travail sur la façon dont les alertes internes doivent être traitées, suivies et intégrées au sein des services opérationnels concernés, devra être mené pour éviter que la situation ne se dégrade.

Enfin, les élus attirent l'attention de la direction sur les dangers d'un mode de management dont ils ont le sentiment qu'il est grandement influencé par la volonté de réduire la masse salariale, au vu de l'actualité politique et économique.

Réduire la masse salariale par la souffrance et la violence psychologique n'est pas une bonne option.

Ils tiennent à rappeler les effets délétères d'un tel mode de management.

Plus jamais ça !



Ils demandent à la direction de préciser son plan d'actions et de tenir informés les élus du CSE des mesures mises en place.

Ils souhaitent que soit évaluée et une évaluation des effectifs au regard de la charge de travail.

Un point en CSE est demandé au cours du 1er trimestre 2025.

Paris le, 5 décembre 2024

VOTANTS : 23

Pour : 23

Contre :

Abstention :

L'ensemble des organisations syndicales SNJ, CGT, CFDT, FO CGC, UNSA s'associent.