



Délibération du CSE Siège suite à la présentation du plan d'actions Média-Factory (Point n°2)

Les élus ont pris connaissance du plan d'action présenté par la direction, un plan d'action qui arrive tardivement, au vu de l'état dans lequel se trouve une partie des salariés de la Média-Factory.

Au vu des témoignages et des déclarations alarmantes entendues en séance préparatoire du CSE, ils ont alerté la direction pour atteinte aux droits de la personne à leur santé et à leur sécurité, ceci afin que rapidement une enquête soit diligentée et que les salariés concernés soient pris en charge.

Le sujet de la Média-Factory est régulièrement traité en CSE, ceci depuis 2022 et malgré de nombreux échanges et débats la situation ne s'améliore pas : une partie des salariés, la moitié, présente des risques psycho-sociaux plus qu'inquiétants : Il est urgent que soit revue la manière dont la réforme a été engagée et mise en œuvre à la Média-Factory.

Au vu des **risques psychosociaux** existants et du danger que ceux-ci représentent pour la santé et la sécurité des salariés, des alertes répétées faites par les élus du CSE, l'enquête demandée par les élus doit être diligentée au plus vite, afin de déterminer ce qui engendre une telle souffrance au travail.

Et pour **faciliter le dialogue qui aujourd'hui semble totalement rompu entre la direction et une partie des salariés** de la Media-Factory, qui n'ont pas le sentiment que leur parole soit prise en compte et pour lesquels la confiance est à reconstruire, les élus préconisent une médiation collective menée par un tiers extérieur.

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

Cette personne travaillera selon un cahier des charges et des critères définis avec la délégation des élus du CSE composée de Christophe Bens, Freddy Bertin, Sophie Pignal et la Direction.

Plus globalement, au regard du plan d'action présenté, les élus ont pu constater **le manque d'échanges collectifs en amont de la planification** : Les échanges sont individualisés et il est impossible pour les membres de l'équipe de comprendre les contraintes des uns et des autres et donc les décisions qui sont prises.

Si les élus ont pu constater une co-construction du planning de référence à travers les ateliers ils regrettent **l'absence d'élaboration du planning semaine après semaine**

Concernant les moyens de remplacement, si la direction applique les règles de l'entreprise, les élus rappellent que c'est le code du travail qui doit s'appliquer et celui-ci prévoit le remplacement des élus sur leur poste de travail pendant leurs heures de délégation et la garantie de la même rémunération totale (prise en compte des EVS).

Concernant la charge de travail, les élus suggèrent d'ajouter un temps d'échange spécifique lors des réunions de service sur la charge prescrite / réelle / ressentie.

Ils rappellent qu'**un guide a été édité par le DDSQVTC, il faudrait le mettre en pratique.**



Concernant l'espace de travail

Si la direction estime que l'organisation actuelle est satisfaisante, ce n'est pas le cas des salariés, aussi les élus demandent que soient réétudiés les aménagements des espaces de travail.

Concernant le management, là aussi la charge de travail doit être évaluée ainsi que les moyens mis à disposition : Ils notent qu'un poste d'ARS a été créé pour effectuer une grande partie du travail du manager et coordonner la gestion des incidents, ce qui est plus confortable pour les ARS, cependant reste insuffisant.

Paris le, 29 avril 2025

VOTANTS : 21

Pour : 21

Contre :

Abstentions :

Les organisations syndicales CGT, CFDT, UNSA, CGC, FO, SNJ s'associent.