CSE Extraordinaire Siège

06 octobre 2021

Transfert autoritaire à FTV Studio
Danger Grave et Imminent

Vos élu-e-s CGT
Malika Aït-Ouakli, François Badaire, Rafaèle Bourgier, Marc Chauvelot, Laurent Debruyne, Claudine Gilbert, Claude Gueneau, Marie-Jo Larabi, Éric Laumonier, Michela Law, Boris Muffolini, Geoffroy Parizot, Sophie Pignal, Aurélie Schiller

Représentante syndicale
Claude HENIN

Un point unique pour ce CSE extraordinaire convoqué dans le cadre d'un risque grave par incident répété, inscrit par plusieurs élus du CSE : « Définir les mesures de protection de la santé des salariés concernés par le transfert de l'activité de production des émissions à FTV Studio ».

De nombreux témoignages sont rapportés de la part de salariés en souffrance qui ne comprennent ni n'acceptent de se voir imposer ce transfert brutal. Seule solution pour tous les syndicats (sauf Fo dont le positionnement questionne), stopper TEPI, stopper ce projet mortifère qui plonge nombre de salariés dans une détresse inacceptable depuis des mois.

Une lettre-type en guise de viatique

La direction récapitule les actions préventives qu'elle a menées, une réunion avec chacun des collectifs par émission (elle reconnaît qu'à Thalassa les choses se sont mal passées), elle invoque la lettre-type qu'elle a adressée aux salariés concernés, qui reprend les engagements déjà formulés en CSE, et qui sont, pour l'essentiel, l'application des obligations légales.

Ainsi en est-il du maintien des avantages individuels acquis (AIA), de la garantie de salaire, du maintien de l'ancienneté et de la garantie d'emploi. L'engagement de faire une proposition de reclassement à tout salarié en CDI en cas d'arrêt d'activité (l'arrêt d'une émission) est une obligation légale qui s'impose à tout employeur.

Seule avancée, qui reste à confirmer, le maintien des droits d'accès au CI ORTF. Cela peut surprendre dans la mesure où la gestion et les règles d'accès aux activités sociales et culturelles du CI incombent aux CSE adhérents, pas aux employeurs. Et une question en suspens, celle du calcul des indemnités en cas de licenciement, question à laquelle la DRH n'a pas souhaité répondre.

Un rapport accablant de la médecine du travail

Le rapport du médecin du travail a été accablant. Le docteur Mageau a reçu un nombre inhabituellement important de salariés de toutes les émissions, et de nouveaux RDV sont pris. Ce qu'il a constaté inquiète fortement : un sentiment de trahison, d'abandon, de manque de reconnaissance, de perte de confiance des salariés concernés vis-à-vis de la direction.

La brutalité de l'annonce, en visio-conférence, est soulignée. Le docteur Mageau évoque un mal-être

important des équipes, des signes médicaux classiques, une kyrielle de troubles psychosomatiques, troubles digestifs, troubles du sommeil, problèmes de peau, de mal de dos, problème de concentration.

Son inquiétude concerne bien entendu ces salariés qu'il a reçus mais aussi ceux qui n'ont pas été vus, ceux qui ne s'expriment pas, ceux qui sont arrêtés, car à mesure que l'on approche de l'échéance, l'inquiétude grandit.

Ce constat est corroboré par un témoignage fait en séance. Nombreux sont les collègues qui prennent des antis dépresseurs ou des anxiolytiques. On voit les salariés changer physiquement. Le management pratiqué à FTV Studio est un des facteurs de stress.

Des mesures de protection insuffisantes

Pour les élus, les mesures de protection sont objectivement insuffisantes. La responsabilité de l'employeur, garant de la sécurité et de la santé des salariés, est clairement engagée. Les réunions avec le cabinet JLO (prestataire payé par la direction pour de RDV de psychologues avec les salariés) ont été boycottées car la légitimité même de ce projet est contestée, y compris devant les tribunaux.

La direction a refusé d'assumer les propos qu'elle a tenus à plusieurs reprises devant les équipes : à savoir que si la justice donnait raison aux syndicats, elle ferait appel et poursuivrait son projet… Quoi qu'il en coûte, les salariés seraient donc transférés au 1er janvier 2022, qu'ils le veuillent ou non. Une détermination glaçante, qui témoigne d'un déni coupable de la souffrance des salariés. La brutalité serait-elle devenue la norme à France Télévisions ?

La direction a listé les actions prévues. Une réunion avec les équipes le 12 octobre, une réunion d'analyse et de suivi des cas individuels, un renforcement de la présence des médecins du travail, le recours à un cabinet de psychologues cliniciens (IAPR), des réunions avec les managers. Lors de la seconde quinzaine d'octobre, des rencontres seront organisées entre les transférés et FTV Studio pour discuter des méthodes de travail… En clair, la direction poursuit sa marche forcée.

Une direction seule face à elle-même

Au terme du CSE, les élus ont adopté une résolution à l'unanimité (excepté Fo) pour désigner un expert dans le cadre du risque grave afin de proposer des actions pour faire cesser les impacts pathogènes sur la santé des salariés, s'assurer du suivi et de l'application du plan d'action (voir la résolution ici ➠).

Le surlendemain du CSE, vendredi 8 octobre, la direction, réunie en grande pompe (pas moins de 8 représentants de haut niveau !) s'est retrouvée seule face à elle-même lors de la négociation d'un accord de transition visant à accompagner la filialisation forcée des 85 salariés. Une absence des organisations syndicales (y compris Fo cette fois…) qui témoigne du rejet massif du projet et signe un échec cinglant de la politique sociale de la direction dans ce dossier.

Paris, le 11 octobre 2021