



Rapport de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) du CSE Siège de France Télévisions

- Réunion extraordinaire CSSCT Siège du 10 décembre 2021 -

Etaient présents :

Président de la CSSCT Siège :

Jonathan ROSENBLUM (dialogue social)

Membres de la CSSCT du siège :

Eric LAUMONIER, Laurent DEBRUYNE

Représentants de la direction :

Catherine FICHET (DRH Techno Fab)

Cabinet JLO conseil

Laetitia GIRON

Médecin du travail

Lakshmy CHASTANG

Dialogue social

Augustin DE LAIGUE

Point unique : présentation de l'enquête habillage

En mai 2021, la CSSCT du CSE siège alertait la Direction du dialogue social et la DSQVT sur le dysfonctionnement du service habillage de la fabrication siège.

Elle s'inquiétait du climat de défiance entre salariés qui créait une ambiance délétère et de la souffrance au travail, et demandait l'ouverture d'une enquête au plus vite afin de rétablir un climat de travail serein.

Dans la foulée, la DSQVT mandatait le cabinet JLO conseil pour effectuer un diagnostic et accompagnement de cette équipe en tension.

La mission de JLO s'est déroulée de mai à septembre 2021. Un Plan d'action a été restitué à l'équipe, suivis d'ateliers d'accompagnement toujours en cours.

Le service habillage a fait l'objet d'une profonde mutation durant la dernière décennie : Outre la fusion F2/F3 qui occupe toujours les esprits, l'évolution de l'activité exige de plus en plus de technicité et une vigilance accrue pour éviter les erreurs.

A cela s'est ajouté une augmentation du rythme de travail dégradant fortement les conditions de travail. Par le passé, le CHSCT s'était inquiété et avait déjà alerté la direction à plusieurs reprises de cette surcharge de travail.

La charge mentale forte liée à l'exigence du direct est d'autant plus pesante que l'opérateur d'habillage travaille en solitaire contrairement aux autres professions des régies et plateaux. Cette solitude dans le travail est une des causes de la fragilité du collectif.



De plus, le domaine d'intervention des opérateurs habillage a considérablement augmenté : Ils peuvent travailler aussi bien dans les régies du Siège que dans des cars situés au Franay (ou en extérieurs lors d'événements exceptionnels), ou encore en post production.

C'est une activité non standardisée qui a de multiples impacts sur la durée du travail, les horaires, les jours travaillés (week-end), les lieux d'affectation, la rémunération, la charge de travail, etc...

Ces contraintes inhérentes au travail ont pu générer de la fatigue et un sentiment de démotivation de certains salariés, qui estiment avoir beaucoup donné pour FTV sans être payés en retour en termes de rémunération ou d'évolution de carrière.

La complexité de l'organisation entraîne aussi une répartition inéquitable de l'activité due à la variabilité des situations personnelles qui rend un roulement des tâches irréalisable en pratique.

En effet, une partie importante de l'équipe de permanents fait l'objet de restrictions médicales (4 personnes sur un effectif de 10) et dispose d'aménagements du travail, en termes d'horaires et de missions. Ces restrictions ne permettent pas à tous d'assurer de façon identique les missions. Certains aménagements suscitent des incompréhensions et diverses interprétations de la part des collègues.

De plus, certains opérateurs ont la possibilité de choisir les vacances qu'ils veulent effectuer (en fonction des appétences, des horaires, du rythme et de la charge de travail qui diffèrent selon les vacances) augmentant la complexité de la planification et le poids sur ceux acceptant l'ensemble des missions.

Cette absence de roulement dans les tâches suscite un sentiment d'iniquité chez les collaborateurs tournant sur toutes les vacances (charge de travail, charge mentale, rémunération, aménagement de l'équilibre vie pro/ vie perso et choix des missions), et joue grandement sur le climat social.

Ce climat de tension entraîne des réactions inappropriées comme un contrôle de l'activité des collègues (horaires effectués, charge de travail, émissions attribuées) ou des violences internes (propos inappropriés concernant les restrictions médicales systématiquement remises en cause ou un détachement syndical)

Des réunions d'équipe sont organisées une fois par mois mais au lieu de traiter de l'activité, elles sont utilisées par le collectif comme un espace de régulation des conflits/tensions sans toutefois que les difficultés soient résolues.

Les échanges se caractérisent par des reproches, du contrôle de planning, des agressions. Ils incarnent une violence interne systémique et révèlent la dynamique clanique du groupe (en partie due aux ex-appartenances F2 ou F3).



Ces agressions n'ont fait l'objet d'aucun recadrage de la part des managers alors que ces faits très graves répétés depuis des années (intimidation, rumeurs, dénigrement, diffamations, insultes...) pourraient être constitutifs d'un harcèlement sanctionné par la loi.

Ces stigmatisations publiques fortes, ces humiliations, envers des collègues dont les restrictions médicales ne permettent pas de réaliser toutes les missions, laissées sans recadrage ni sanction finissent même par donner un sentiment d'impunité à leurs auteurs.

Pourtant, France Télévisions s'est dotée d'un dispositif global de prévention et d'action contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes depuis mars 2020.

L'entreprise rappelle, en préambule de ce dispositif, que « les faits de harcèlement moral ou sexuel, comme les agissements sexistes sont interdits par la loi. Ils constituent un délit susceptible d'engager la responsabilité juridique de leur auteur devant les juridictions pénales et civiles. Ils sont passibles de sanctions disciplinaires ».

France Télévisions « entend promouvoir une politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement se déclinant sur quatre engagements : zéro tolérance, zéro cas signalé non traité, zéro impunité pour les auteurs, totale protection des victimes et des témoins.

La direction des Relations Humaines affirme que des sanctions ont été prises mais ne peut communiquer à leur sujet.

Les réunions précédentes étaient moins nombreuses mais des ordres du jour précis ont permis d'éviter ces dérapages.

L'enquête pointe également un périmètre managérial trop large englobant 140 collaborateurs permanents et intermittents, 5 activités différentes (vidéo, opérateurs d'habillage, régie fixe, vidéo mobile, Cellule GTR, service projection), qui entraîne un manque de disponibilité du manager et de clarté de son rôle.

Ces manques engendrent une insécurité psychologique.

Les salariés qui ont le sentiment d'être livrés à eux-mêmes, estiment que le manager bien que reconnu plus humain que ses prédécesseurs, ne donne pas les réponses et n'opère pas les régulations nécessaires, alors que cette situation impacte leur activité, leur vie personnelle, le relationnel dans l'équipe, leur rémunération, l'intérêt au travail. Ainsi, beaucoup se sont mis en retrait.

Ces carences managériales font reporter l'autorité sur la planificatrice qui est régulièrement sollicitée pour réaliser des arbitrages de planification mais aussi recueillir les insatisfactions et difficultés individuelles comme collectives.



Enfin, le service souffre d'un manque de procédure dans la communication des informations. La transmission des informations pour les passations et la coopération entre les membres de l'équipe est décrite comme quasi inexistante par les collaborateurs. Si celle-ci est réalisée, elle est à la discrétion de chacun selon les affinités entre collègues ou les médias préférés de chacun.

Au niveau de l'activité, ce manque de communication fait surgir un effet de surprise et des incompréhensions lors de la prise en main d'une vacation.

En termes d'équipe, cela peut être mis en lien avec l'absence de coopération et développe des conflits et des non-dits qui éclatent ensuite en réunion.

Préconisations de la CSSCT :

Les membres de la CSSCT reprennent les préconisations émises par le cabinet JLO conseil.

Parmi celles-ci, ils insistent sur la nécessité de :

- Clarifier le périmètre du manager et de son pouvoir d'agir ;
- Revoir la disponibilité managériale ou mise en place de relais de régulation de l'activité efficaces (mise en place d'adjoints ou d'un chef de service dédié aux opérateurs habillage) ;
- Réaliser une réunion avec l'équipe quant aux limites/cadres concernant les restrictions médicales et l'exercice du mandat syndical ;
- Former le management au cadre juridique et limites (discrimination, Violences internes) ;
- Former à la prévention des violences internes (Harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes, etc...)
- Mettre en place des sanctions adaptées lorsqu'il y a débordement au niveau du comportement des collaborateurs ;
- Sensibiliser le groupe au handicap/ aux restrictions médicales pour donner du sens et comprendre les différences de l'équipe ;
- Un accompagnement RH des collaborateurs dans leur évolution professionnelle ;
- Mettre en place des règles et établir un média de transmission des informations inhérentes à l'activité (échanges téléphoniques, mails, cahier/tableau de transmission) ;
- Réaliser des groupes de partage de pratiques permettant de rompre l'isolement professionnel en discutant des règles de métiers ;
- Réaliser une cartographie des compétences par activité et des ressources nécessaires ;
- Mettre en place une campagne de recrutement pour ce service en sous-effectif qui comporte plus de 50% de CDD.

La CSSCT du CSE Siège.