



CSE extraordinaire du Siège de FTV

06/10/2021

Délibération sur la désignation d'expert dans le cadre d'un risque grave révélé par un danger grave et imminent sur plusieurs salariés impactés par TEPI

Depuis le début de la procédure d'information-consultation sur le projet de transfert des émissions historiques *Télématin*, *Thalassa*, *Faut pas rêver*, *Des Racines et des Ailes*, *Des Chiffres et des Lettres*, *Passage des Arts*, les élus du CSE Siège s'opposent au projet de transfert autoritaire des contrats de travail des salariés concernés par application de l'article L 1224-1 du Code du travail.

Les élus du CSE Siège, réunis le 6 octobre 2021 avec comme point à l'ordre du jour « *Alerte sur une situation de danger grave et imminent concernant l'ensemble des salariés visés par le projet de transfert à FTV Studio* », ont constaté des risques graves pour la santé des salariés en lien avec l'exposition aux risques psychosociaux, ainsi qu'une dégradation du climat social.

Cette alerte pour Danger Grave et Imminent (DGI) a été déposée le 29 septembre 2021. La direction ne l'a pas contestée mais lorsqu'il s'est agi de poursuivre la procédure, le président de la CSSCT du Siège, par son commentaire « on voit que les élections approchent » a rendu impossible la mise en œuvre d'une enquête conjointe.

Les situations avérées relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés ont été présentées dans le rapport Secafi (Projet d'apport de l'activité de production d'émissions en gestion directe) en séance des 3 et 13 septembre 2021 sont les suivantes :

- Annonce du projet (en visioconférence) et communication de la direction qualifiée de brutale par les salariés, (brutalité reconnue par la direction et inscrit aux PV des CSES et CSEC) ;
- Interrogations et inquiétudes qui se sont traduites par plus de 80 questions écrites et envoyées à la direction ;
- Absence de réponses claires, définitives et écrites aux questions posées, (reconnue au CSEC par la direction, inscrit au PV et dans l'avis) ;
- Envoi 7 mois après l'annonce d'un courrier individuel à chaque salarié récapitulant les conditions administratives du transfert ;



- Réticence de la direction à transmettre des documents aux instances qui s'est traduite par la perte de confiance des salariés ;
- Opposition intense au projet de la part des salariés de FTV illustrée par une pétition ayant réuni plus de 600 signatures ;
- Inquiétudes des salariés exprimées en AG, en réunions de présentation, en CSE, à l'oral, par écrit ou auprès de Secafi ;
- Différence de culture d'entreprise qui fait craindre une pression supplémentaire et a minima une productivité accrue ;
- Absence d'accompagnement de la DSQVT et notamment l'absence de mesure d'impact avec les managers (étape 4 du parcours SQVT) ;
- Défaillance des actions de prévention qui manifestement n'ont pas permis de répondre aux obligations de l'employeur en matière de santé mentale notamment ;
- Diminution des effectifs (non reconduction des CDD, départs prévus ou en négociation) au cours du projet qui a accentué le sentiment d'insécurité socio-économique ;
- Interrogations sur le détournage du périmètre concerné qui ont fait naître un sentiment d'injustice organisationnelle : hiérarchie non concernée par le transfert, l'information de *Télématin* n'est pas concernée alors que l'imbrication avec le programme est évidente ;
- La pyramide des âges, la forte ancienneté et la proportion de l'équipe éditoriale illustrent la dépendance de ces postes à « leur émission » et pose la question de la pérennité des postes ;
- La pérennité de l'ensemble des émissions n'a pas été démontrée entraînant une inquiétude sur la pérennité des postes ;
- Les options alternatives au transfert automatique existent mais n'ont pas été considérées par la direction ;
- La réalité de l'autonomie de l'activité et des salariés concernés par le projet est également questionnée par la forte dépendance qui resterait post-transfert vis-à-vis de FTV, tant dans la gestion que dans le choix des prestataires (avec La Fabrique) et de l'éditorial (déterminé par la DAP) ;
- Les écarts de statut social collectif applicable entre FTV SA et FT Studio sont réels du fait en particulier de l'accord collectif de FTV du 28 mai 2013 qui n'est pas applicable à FTV Studio (où s'applique la CCN Production audiovisuelle).



Les risques et les troubles psycho-sociaux ont été matérialisés par plusieurs faits révélant le caractère pathogène des conditions de travail sur la santé des salariés :

- Un nombre important d'arrêts de travail dont une bonne part serait liée, pour les salariés qui se sont exprimés auprès du CSE, à une souffrance au travail ;
- Des problèmes relationnels larvés ou déclarés entre salariés et entre managers et salariés ;
- Des témoignages de salariés qui se plaignent de fatigue très importante, de problèmes de sommeil, d'anxiété ;
- De nombreuses demandes de mobilité dans divers secteurs de l'entreprise ou de départ ;
- D'une augmentation des arrêts maladie, principalement due à des dépressions ;
- Beaucoup de salariés se font prescrire des antidépresseurs ;
- Des propos laissant penser que certains salariés ont des pensées suicidaires ;
- Un accroissement considérable des passages à la médecine du travail (plus d'une trentaine provenant de toutes les émissions) ;
- Le médecin du travail a constaté « une kyrielle de troubles psychosomatiques » parmi lesquels des troubles du sommeil, de la concentration, des problèmes de peau, de mal de dos ;
- L'expression par de nombreux salariés de situations de mal-être au travail ayant un impact sur leur santé et l'identification par les membres des instances représentatives du personnel de plusieurs salariés souffrant de troubles pouvant avoir un lien avec une exposition aux risques psycho-sociaux.

Au regard de ces situations à risque, de nombreuses alertes ont été réalisées par les instances représentatives du personnel auprès de la Direction sur les facteurs de risques psychosociaux générés par le projet dit « TEPI » et sur l'absence de mise en place de mesures correctives par la direction. Plusieurs alertes émises par le médecin du travail sont restées sans effet.

Malgré ces alertes réalisées, les élus du CSE constatent qu'à l'heure actuelle les mesures de prévention mises en œuvre par la direction n'ont pas permis de mettre fin aux troubles.

La plupart des mesures visent à accompagner les salariés en souffrance et les actions de prévention sont peu nombreuses et visiblement insuffisantes à ce jour.



Malgré les différentes alertes des instances puis les préconisations inscrites dans le rapport précité la direction a ignoré tous ces éléments.

Pire, les réunions de service proposées par la direction ne font qu'amplifier les troubles subis par les personnels au lieu de les apaiser, et l'assistance psychologique de JLO n'a pas traité les causes du mal être.

In fine, aucune réponse concrète n'a été apportée par la direction suite aux alertes du CSE et du médecin du travail. Or, la situation continuera à s'aggraver si aucune action efficace et ciblée n'est mise en œuvre par l'entreprise, à commencer par l'arrêt ou à tout le moins la suspension du projet de transfert.

Dans ce contexte et au regard des éléments cités, le CSE se préoccupe de la gravité des difficultés que rencontrent les salariés pour réaliser leurs missions dans des conditions de sécurité satisfaisantes.

Pour rappel, les obligations de l'employeur en termes de santé, sécurité et conditions de travail sont les suivantes:

Article L.4121-1 :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1) Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2) Des actions d'information et de formation ;
- 3) La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L.4121-2 :

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1) Eviter les risques ;
- 2) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3) Combattre les risques à la source ;
- 4) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;



- 6) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L.4121-3 :

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Les obligations de l'employeur en termes de santé physique et mentale relèvent d'une obligation de résultat, il est donc impossible de pouvoir y déroger.

En conséquence et conformément aux dispositions des articles L.2315-94 du code du travail, les représentants du personnel au CSE décident de faire appel à un expert agréé par le Ministère du Travail pour la réalisation d'une étude relative à l'exposition des salariés aux risques psychosociaux au sein des 6 émissions arbitrairement regroupées. Les objectifs de la mission d'expertise seront :

- **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'actions**

A cette fin, les élus du CSE Siège désignent le cabinet Secafi qui a déjà mené une enquête approfondie sur le sujet et dont le diagnostic santé s'avère malheureusement des plus pertinent.



L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (documents, entretiens avec les responsables, les salariés) pour réaliser sa mission.

Le CSE Siège donne mandat à Marc Chauvelot, Secrétaire du CSE du Siège, pour contacter l'expert et prendre en son nom et mettre en œuvre toutes dispositions utiles afin d'assurer l'exécution de cette décision.

Aux vues de l'imminence du danger, les élus du CSE Siège demandent à la direction de faire intervenir au plus vite les psychologues cliniciens de l'IAPR (Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources) afin de prendre en charge les salariés en grande souffrance.

Paris, le 6 octobre 2021

21 votants

Pour : 17 voix

Contre : 0 voix

Abstention : 4 voix

Les organisations syndicales CGT, CFDT, SNJ, UNSA se sont associées.