



Avis du CSE France Télévision Siège suite à l'analyse des risques professionnels à la Direction de la Sécurité et de la Sûreté (D2S) et dans le service des chargés de sécurité

La délégation du personnel au Comité Social et Économique (CSE) de France Télévisions Siège a constaté depuis de nombreuses années que les personnels chargés de la sécurité à France Télévisions (titulaires et prestataires) travaillent dans un climat délétère qui nuit à leur santé et à leurs missions. Inquiète de ce contexte psychosocial extrêmement préoccupant, elle a alerté à plusieurs reprises la Direction sur cette situation et ses graves conséquences identifiées et potentielles.

Sans réaction concrète et efficace de la part de la Direction de l'établissement, la délégation du personnel au CSE a décidé de faire appel à un expert agréé/habilité afin de mener une analyse du risque grave constaté à la D2S (résolution votée lors de la réunion du 26 octobre 2022).

Le cabinet Technologia a été désigné par le CSE de France Télévisions Siège pour :

- Analyser le risque grave constaté à la D2S,
- Aider le CSE à préciser et comprendre les origines organisationnelles et les mécanismes mis en œuvre dans les situations de travail dans lesquels ce risque s'illustre,
- Aider le CSE à formuler des propositions pour enrichir un plan d'actions et suivre des indicateurs précis.

La délégation du personnel au CSE rappelle que selon les articles L2312-5 al. 2° et L2312-9 du Code du Travail :

« Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. » (art. L2312-5 al. 2°)

Les conclusions exprimées dans le rapport d'expertise Technologia mettent en évidence des carences graves dans l'organisation des activités du service D2S, avec des conséquences multiples pour la santé et la sécurité du personnel et implicitement sur la sûreté et la sécurité de l'établissement France Télévisions classé Etablissement Recevant du Public 1^{ère} catégorie (ERP1) et de ses annexes et des personnes présentes (salariés, invités, prestataires...).

Ces conclusions renforcent les inquiétudes des membres CSE. Les risques identifiés dans le rapport d'expertise se sont multipliés et aggravés depuis plusieurs années, posant des interrogations majeures quant à l'organisation et au management de la D2S.

Ces interrogations majeures portent sur :

- La diminution massive et inquiétante de l'effectif passé de 13, en 2018, à 9 personnes aujourd'hui (6 CDI + 3 CDD ou intérimaires) sans diminution par ailleurs de la charge de travail ni des responsabilités.
- Le manque d'organisation, de planification, de moyens ou de ressources nécessaires empêchent les personnels de la D2S de faire correctement leur travail. Ainsi, malgré la volonté de tous de faire de leur mieux, chacun s'occupe de son mal être sans intégrer celui de l'autre.
- Les nombreux audits et diagnostics, les comptes rendus de réunion, les actions des différents groupes de travail, les bilans de la Médecine du Travail, les questionnaires RH jamais pris en compte devraient donner lieu à un Plan d'Actions unique.
- La situation est préoccupante en termes de santé des travailleurs et par ricochet pour la mission même de sûreté et sécurité de la D2S. La direction est garante de la santé physique et mentale de ses salariés et de l'ensemble des prestataires présents sur son site (art.L4121-1 du code du travail).
Cet état général de mal être, souvent de souffrance, doit être réglé dans les plus brefs délais.
- Plus globalement, c'est le management qui semble en cause. Il est considéré par l'ensemble des salariés comme autoritaire et non participatif. Le management intermédiaire semble ne pas vouloir assumer les responsabilités liées à ses fonctions.
Qui aujourd'hui a l'autorité et non l'autoritarisme suffisant pour permettre à ce service de fonctionner en cohésion ?
Où est le chef d'orchestre ?
Le management en charge de l'organisation du travail n'a pas su écouter les différents signaux, prendre la mesure des très graves dysfonctionnements, et mettre en place des actions à même de garantir le bon fonctionnement du service.
- Il y a urgence à créer un référentiel commun, une véritable culture sécurité là où n'existe aujourd'hui que des cumuls de connaissances, là où chacun joue sa propre partition.
- Il y a urgence également à redéfinir les interactions entre la D2S et les prestataires de la sécurité mais aussi tous ceux avec lesquels les agents du service sont amenés à travailler.

Les représentants du personnel au CSE ont constaté eux-mêmes dans le cadre de leurs prérogatives les situations suivantes :

Les élus ont été surpris de constater que juste après la présentation du rapport qu'une réorganisation horaire était mise en place, soit disant validée par le CSE, alors qu'à l'évidence, c'est un plan d'action global qui s'impose !

Le rapport d'expertise fait les préconisations suivantes :

Prévention des risques liés à la situation actuelle			
Dysfonctionnements et Constats	Risques	Préconisations	Réponses de la Direction
<p>Nombreux audits et diagnostics internes et externes (diagnostic RPS en 2019/2020, audit sur le dialogue social fin 2022, avis défavorable suite à une inspection de la Commission de Sécurité, ...) diligentés depuis la création de la D2S en 2018 jusqu'à nos jours. Cependant, il n'y a eu pratiquement jamais une prise en compte des préconisations proposées et aucun plan d'actions de prévention n'a pas été élaboré.</p> <p>Par ailleurs, en général il n'y a pas eu de retour auprès des salariés suite à ces études/audits.</p>	<p>Perte d'informations utiles pour la mise en place des actions correctives efficaces dans le cadre d'une démarche de prévention responsable et cohérente avec la réalité du contexte du travail.</p>	<p>Reprendre l'ensemble des résultats exprimés par les études/audites réalisés, les analyser dans un groupe de travail et mettre en place des mesures de prévention/correction qui s'imposent.</p>	1
	<p>Sentiment des salariés d'être abandonnés par leurs responsables.</p>	<p>Informier régulièrement le personnel sur l'analyse des risques identifiés et sur les actions de prévention décidées et appliquées.</p>	2
Risques Psycho Sociaux		<p>Mettre en place un comité de suivi des RPS associant au minimum la Direction, les RH, des salariés (différentes catégories) et les élus.</p>	3
		<p>Mettre en place un dispositif circulaire de remontée des difficultés rencontrées par les équipes au sein des services : problématique des risques psychosociaux mise régulièrement à l'ordre du jour des réunions CSE et CSSCT, suivi des indicateurs (taux d'absentéisme, turnover, témoignages, etc.)</p>	4

	Constituer un Comité de pilotage en interne afin d'auditer les services pour mieux comprendre les besoins des équipes, interservices, intra-service...	5
	Actualiser le DUERP à la suite du présent diagnostic et élaborer un plan d'action dans le cadre d'un travail collaboratif ; le mettre en œuvre et le suivre régulièrement,	6
	Développer un travail collectif réunissant l'ensemble des acteurs de la prévention (RH, CSE/CSSCT, DRIEETS, CRAMIF, médecin du travail...), sur des thématiques à définir en fonction des risques identifiés	7
	Analyser les causes de l'absentéisme de manière fine : identifier les services, les durées, les AT, etc.	8
Non prise en compte des risques physiques et des aspects réglementaires liés aux risques métier et notamment aux risques d'incendie qui font également partie des missions essentielles des salariés du service. Absence de mesure de protection au niveau de l'unité de travail D2S.	La mise en évidence des risques bruts et résiduels permet de déterminer la cohérence et l'efficacité des mesures de prévention des risques le plus en amont possible pour être dans la cadre d'une prévention primaire :	
	Donner aux Cadres de Sécurité une vision globale et analysée par la CSSCT de l'ensemble DUER-PAPRIPACT.	9
	Tenir compte dans l'évaluation des risques de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.	10
Absence de plan d'action unique et cohérent	Mettre en œuvre un Plan d'Actions unique pour coordonner les actions à mettre en place suite aux nombreux audits et diagnostics, les comptes rendus de réunion, les actions des différents groupes de travail, les bilans de la Médecine du Travail, les questionnaires RH.	11

Management			
Dysfonctionnements et Constats	Risques	Préconisations	Réponses de la Direction
Le management en charge de l'organisation du travail est considéré par les salariés de D2S comme « inexistant, inefficace » dans la gestion des activités, dans la mise en place des actions à même de garantir le bon fonctionnement du service et pallier les graves dysfonctionnements qui se montrent régulièrement.	Désorganisation du service.	Revoir la ligne managerielle, redéfinir les rôles et les positions en adéquation avec les caractéristiques du service afin d'assurer un fonctionnement cohérent et efficace.	12
Le management intermédiaire ne semble pas vouloir assumer les responsabilités liées à ses fonctions ni avoir les moyens pour le faire, La direction semble très éloignée de la réalité du contexte caractérisant les activités du service, méconnaissant les difficultés rencontrées dans la réalisation des tâches par manque de moyens (humains et techniques) Un système de gestion managerielle « directif », sans concertation avec le personnel du service et partage des informations (constats + actions),	Manque de repères pour les salariés dans la réalisation de leurs activités,	Mettre en place un management participatif avec l'implication de l'ensemble des personnes concernées par une communication transparente, régulière et constructive.	13

Manque d'écoute, d'analyse et de réaction du management malgré les signaux forts de mal être et de désorganisation.	Défiance de la part des équipes.	Demander au management de la D2S d'explicitier très précisément les actions qui vont être mises en place, suivant quel calendrier et comment elle compte s'assurer du suivi de l'équipe.	14
	Risque de découragement en l'absence d'évolution.	Un suivi très fin de la Direction Générale sur la méthode et les outils employés par le management de la D2S pour faire évoluer ce service associé à une obligation de résultats.	15
Organisation, gestion de l'effectif, formation			
Dysfonctionnements et Constats	Risques	Préconisations	Réponses de la Direction
<p>Organigramme qui ne correspond pas à la réalité de l'organisation du service :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poste Adjoint Responsable Sécurité Générale qui date depuis 2021 qui n'apparaît pas dans l'organigramme, - Poste de Cadre Technique existant dans l'organigramme mais qui n'est pas pourvu actuellement (partiellement pourvu pendant quelques mois par un Cadre de Sécurité) - Postes existants dans l'organigramme, restés vacants 	<p>Déstabilisation du personnel par une gestion peu cohérente et trop incertaine concernant l'occupation des postes définis dans l'organigramme.</p> <p>Risque de perte de repères et continuité dans la réalisation des actions,</p>	<p>Mettre à jour l'organigramme et définir le rôle de chaque personne en adéquation avec son poste. Il est demandé en parallèle de préciser les liens hiérarchiques et fonctionnels de chacun.</p>	16

<p>après départ des titulaires pour des raisons de démission ou arrêt longue durée, occupés actuellement par des intérimaires, - Personnel détaché sur des postes par des prolongations successives.</p>	<p>Un "turn over" excessivement important suite aux démissions, départs à la retraite, licenciements ...)</p>	<p>Redéfinir ensemble, collectif et encadrement, le contenu du travail en termes de rôle, de missions et de périmètre.</p>	<p>17</p>
<p>Diminution très importante de l'effectif qui est passé de 13 à 6 CDI en 4 ans.</p>	<p>Surcharge de travail.</p>	<p>Recrutement sans délais pour les postes vacants et information des élus.</p>	<p>18</p>
<p><i>Un nombre extrêmement préoccupant d'arrêt maladie qui a pour conséquence majeure de déséquilibrer la charge de travail au sein de l'équipe ;</i></p>	<p>Multiplicité des arrêts maladie et nombreuses conséquences négatives qui pourraient voir le jour tant pour les salariés (syndrome d'épuisement professionnel pouvant porter atteinte à la santé mentale et physique) que pour l'entreprise (risque d'erreur ou de réaction inadaptée avec les répercussions que l'on peut craindre).</p>	<p>Privilégier dans la mesure du possible les CDD qui tardent à être validés en CDI,</p>	<p>19</p>
<p>Manque de rigueur dans la définition des fiches de poste (qui devrait formaliser des informations factuelles sur une fonction et surtout permettre d'assurer une gestion efficace des ressources humaines en associant des tâches à des fonctions).</p>	<p>Déstabilisation par perte de repères pour les salariés dans la réalisation et la gestion des tâches.</p>	<p>Définition rigoureuse des fiches de poste afin de préciser le rôle de chacun dans la réalisation des tâches et de favoriser le recrutement des compétences adaptées aux postes.</p>	<p>20</p>

La formation est en baisse depuis 4 ans en quantité et en moyens financiers	Diminution du niveau de compétences.	Définir un plan de formation en adéquation avec les caractéristiques des activités et des responsabilités pour l'ensemble des salariés de D2S.	21
Les Cadres de Sécurité n'ont pas une base commune de formation.	Risque de dérégler l'équilibre entre les niveaux de compétence et de savoir-faire avec un impact direct sur la capacité de réaction au sein du collectif.	Redéfinir le Livret d'accueil en adéquation avec les règles et les procédures du service,	22
		Réinstaurer un tutorat pour les nouveaux entrants,	23
		Amener tous les membres de l'équipe au même niveau de formation,	24
		Former le personnel pour pouvoir compter les uns sur les autres et développer l'esprit d'équipe.	25
Absence de cohésion d'équipe due à l'éloignement physique	Perte d'informations et difficultés majeures pour assurer une communication efficace et rapide entre au sein de l'équipe ayant pour impact un possible manque de cohérence dans la réalisation des actions.	Accélérer le regroupement physique de l'ensemble des acteurs de la D2S afin de créer du lien et aménager un espace commun adapté aux besoins de l'activité.	26

Le CSE demande à la Direction d'engager sur une analyse réelle et détaillée de l'ensemble des données caractérisant le contexte actuel.

Cette analyse doit prendre en considération l'activité réelle ainsi que la charge de travail réelle des salariés. La direction doit mettre en place les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs recherchés par la D2S. Elle doit intégrer les savoirs et compétences nécessaires des personnels concernés afin de définir une organisation cohérente et adaptée aux caractéristiques des activités de France Télévisions.

Ainsi, le CSE demande que les recommandations ci-dessus soient prises en considération dans leur ensemble et que plutôt que d'effectuer des aménagements et des modifications au coup par coup, l'évolution du service soit envisagée de manière concertée et globale. Les élus souhaitent que le plan d'action leur soit présenté au CSE d'avril et que soient définies les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

L'employeur doit, après avis du CSE, répondre de manière aussi détaillée que possible en précisant les délais et les moyens financiers prévus, aux propositions de prévention formulées par le CSE. L'éventuel refus de l'employeur devra être motivé.

Avis du CSE, le 10 mars 2023 :

- Nombre de votants : **26**
- POUR : **26**
- CONTRE : 0
- ABSTENTION : 0

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