



## **Avis des élus du CSE sur le DUERP du pool équipes légères du Réseau France 3**

Le DUERP a pour vocation de garantir la sécurité des salariés, de protéger leur santé mentale autant que leur santé physique. En somme, il permet au chef d'entreprise d'identifier tous les risques auxquels peuvent être exposés les salariés, et « d'assurer la traçabilité collective à ces expositions » (article L. 4121-3-1 du Code du travail).

Assurer la traçabilité consiste à évaluer les risques professionnels liés aux activités, aux projets et à leurs mises en œuvre, etc.

De ce fait, les DUERP doivent comporter **une analyse des impacts des réorganisations sur les métiers, les conditions physiques, environnementales et les RPS.**

Ces éléments doivent également se retrouver dans le Papripact qui doit comporter « Les plans d'adaptation généraux à l'entreprise et spécifiques aux établissements ; c'est-à-dire les mesures d'accompagnement des salariés concernés par la mise en place de projets de réorganisation, d'introduction de nouveaux processus ou de nouveaux outils. Cela pour les projets en cours et les projets futurs qui auront un impact sur les conditions de travail, et d'inciter par la même à une conduite de projet plus participative impliquant les représentants du personnel ».

**C'est pourquoi, il est essentiel de tenir compte dans ce DUERP du vécu de ces salariés affectés par leur transfert chaotique de la direction des Moyens de Fabrication à celle du Réseau.**

Tout l'enjeu d'une prévention des risques dans le cadre d'un projet de réorganisation est de révéler si les risques du projet subsistent ou non une fois la transformation réalisée. A ce stade, rien n'est moins sûr car de l'avis même des deux participants représentant les salariés, l'exercice correspondait plus à un atelier de deux heures pour une « classique » mise à jour du DUERP. Cette « actualisation » s'est d'ailleurs appuyée sur le document réalisé dans le cadre de la fabrique et qui ne prenait pas en compte les nouveaux risques professionnels induits par le changement de rattachement des salariés.

A la lecture du DUERP nous ne retrouvons pas l'antériorité, le passif de ce collectif, ni les incertitudes et les difficultés rencontrées par les salariés pendant la phase de développement du projet.

**Par conséquent, les élus du CSE proposent de rajouter les risques et mesures suivants :**

- **Dans la catégorie risques psychosociaux – rapports sociaux et reconnaissance au travail**

**Modalités d'exposition :** Suite à une baisse de l'activité, les équipes de tournages légers de la Fabrique ont fait l'objet d'une restructuration qui a fortement impacté la santé mentale des salariés : manque de reconnaissance, sentiment d'abandon voire de trahison/contrat moral, sentiment d'effacement

**Mesures proposées par le CSE :** faire respecter les engagements formulés par la DMF et les responsables du projet de transfert quant aux possibilités de tournages sur les documentaires, fictions et opérations spéciales en vidéo mobile, par le biais notamment d'une augmentation de l'utilisation des salariés du pool sur les tournages des 250 documentaires régionaux et la mise en œuvre régulière de **passerelles** afin que les salariés du pool puissent être affectés sur les fictions et les opérations de vidéo mobile gérées par la DMF selon leurs compétences. Un rétroplanning doit être fourni régulièrement.

Organiser un espace de discussion de tous les salariés du Pool chaque mois dont les modalités seront partagées par les salariés (ex : présence ACCA, élus du personnel...).

**Modalités d'exposition :** Éclatés sur différents sites géographiques dans des équipes hétéroclites et incomplètes, certains salariés se retrouvent seuls ou avec un ou deux collègues : risque d'isolement.

**Mesures proposées par le CSE :** Organiser régulièrement des réunions du collectif en présentiel et des entretiens réguliers avec le responsable du Pool afin de détecter des signaux faibles.

- **Dans la catégorie RPS : insécurité de la situation de travail**

**Modalités d'exposition :** forte incertitude et inquiétude sur la pérennité de leur nouveau service.

**Mesures proposées par le CSE :** faire respecter les engagements pris par la direction de constituer à minima quatre équipes composées de trois techniciens (protocole de levée du préavis de grève du 5 décembre 2022).

- **Dans la catégorie RPS - conflit de valeur**

**Modalités d'exposition** : production de nature différente dans le Réseau par rapport à la Fabrique : Risque de sentiment de déclassement, de qualité empêchée, de compétences non utilisées.

**Mesures proposées** : garantir des activités de tournages conformes aux règles de l'art des métiers des salariés.

- **Dans la catégorie RPS - exigence au travail**

**Modalités d'exposition** : nouvelle structure au sein du Réseau : risque de planification irrégulière, de travail insuffisant ou de rythmes déstabilisants, d'objectifs flous et de perte de sens.

**Mesures proposées** : garantir une activité régulière sans sous-emploi dans le cœur de métier du tournage en EQL.

Nous souhaitons que ces risques soient tous placés en priorité 1.

**Les élus proposent de modifier certaines lignes comme suit :**

- **Page 1** : Dans la catégorie **risque routier et déplacements** : les conditions de route ne sont pas les mêmes à Rennes ou Lyon (zone montagne). Les pneus 4 saisons ne sont pas conformes. Les remplacer par des pneus neige, chaussettes ou chaînes, conformément à ce que font déjà certaines antennes régionales.

Dans la catégorie **risques liés à la manutention manuelle (manutention de charges lourdes)** : manque la notification de remplacer le matériel existant par un plus léger, à performance égale et le renouvellement systématique des chariots adaptés pour le transport sur simple expression du besoin.

- **Page 2** : Dans la catégorie **Risques liés aux produits chimiques et déchets dangereux** : Dans les modalités d'exposition, ajouter la référence au « stockage de batteries des éclairages ». Dans les mesures de prévention, la référence à l'aménagement d'un local de repos semble sans rapport et donc inadaptée.

Dans la catégorie **Risques liés à l'électricité** : revoir la formulation des modalités d'exposition qui n'est pas compréhensible.

- **Page 3** : Dans la catégorie **Risques psychosociaux : intensité et temps de travail** (ligne 14) : ne pas écrire « journée de tournage sans pause » mais « journée de tournage sans coupure » lorsque la coupure repas s'effectue hors des amplitudes horaires prévues dans l'accord collectif d'entreprise.
- **Page 4** : Dans la catégorie **Risques psychosociaux : rapports sociaux et reconnaissance au travail** (ligne 20) : expliciter la nécessité du **recours aux prestations**.

Dans la catégorie **Risques liés à l'environnement hostile** (ligne 24) : prévoir le recours à un agent de protection comme pour les équipes JT. Ce recours nécessite évidemment une anticipation de l'évaluation des risques au moment de l'organisation du tournage et doit figurer le cas échéant sur la feuille de service.

- **Page 5** : Dans la catégorie **Risques liés aux horaires atypiques** (ligne 26) : pourquoi proposer « mobilité interne » en moyens de prévention ? Cette formulation n'est pas compréhensible. La formulation : « permettre la possibilité de détachement temporaire vers des activités aux horaires moins contraignants pour soulager un salarié trop exposé » serait peut-être plus explicite.

En outre, il manque sur la page de garde du DUERP, la référence aux participants du groupe de travail qui ont contribué à l'élaboration du document.

Les élus demandent qu'un document mis à jour soit présenté à la CSSCT.

**Adopté à l'unanimité des 25 élus votants  
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

Paris, le 19 février 2025