



Compte-rendu de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Réunion extraordinaire du 14 au 15 novembre 2024

Présents pour la direction : Raphaèle Bourgier (Président de la CSSCT, directeur de la prévention des risques professionnels – Réseau France 3), Vanessa Fixot-Lucas (DRH du Réseau France 3), Luc Grandjean (coordinateur HSE & prévention des risques Réseau France 3 par interim) ; Catherine Fichet (DRH de la Fabrique). Intervention courte de Paul Thibault (Préventeur DSQVT)

Présents pour la CSSCT : Pierre-Olivier Casabianca (journaliste), Karine Cévaër (rapporteuse, journaliste), Rabéa Chakir-Trébosc (documentaliste), Bruno Espalieu (JRI), Olivier Mélinand (OPS), Laurence Romet (scripte), Jean-Manuel Bertrand (journaliste).

Préambule : cette réunion dédiée à la prévention à travers les 3 principaux documents que sont le DUERP, le PAPRIPACT et le Rapport SSCT, a été entachée par la déclaration d'un accident du travail de l'une des représentantes de proximité de France 3 Côtes d'Azur. Le directeur régional de PACA est une nouvelle fois mis en cause dans l'agression verbale d'un(e) représentant(e) du personnel et le déni des droits syndicaux.

Si certaines personnes de la direction et du management tentent d'éteindre les feux, d'autres continuent sans arrêt et sans scrupule d'allumer des incendies, devant une majorité qui se cache les yeux ou ne voit rien.

Par ailleurs, on peut observer que cette année en CSSCT, ils ne sont que 4 à répondre à nos questions alors qu'ils étaient 10 de l'autre côté de la table en 2023. Chacun appréciera...

Politique sociale relative à la santé Information sur les DUERP, PAPRIPACT et Rapports SSCT

Les élus de la CSSCT tentent depuis 2019 de faire évoluer DUERP, PAPRIPACT et Rapports SSCT du Réseau et de la Fabrique. A l'époque, certaines régions ne les réactualisaient pas chaque

année et ignoraient ce qu'était un bilan HSCT. Après plusieurs années de demandes récurrentes de notre part, force est de constater que la situation s'améliore sur la forme. Depuis l'an dernier notamment, la DSQVT a fait bouger les lignes et la nouvelle direction de la prévention dans le Réseau France 3 semble vouloir apporter sa pierre à l'édifice ainsi que la DRH. **En revanche la prévention des risques sur le fond reste très insuffisante.**

Cette volonté de mieux prévenir les risques reste encore trop timide, sans doute parce qu'elle n'est pas portée par la présidence de cette entreprise qui a décidé d'enquiller les projets de transformation malgré un univers économique de plus en plus contraint, sans véritable politique de prévention et sans managers formés sur le sujet. Nous observons que de nombreux engagements de la DSQVT pour améliorer la prise de conscience des risques professionnels ne sont pas suivis par les directions régionales, soit parce qu'elles n'en ont pas les moyens, soit parce que c'est loin d'être leur priorité.

Conséquences : les risques psychosociaux ne cessent de s'aggraver.

La synthèse des DUERP du Réseau est éloquent (inexistante à la Fabrique). **En 2023, on comptait 439** évaluations de RPS, **en 2024 elles sont au nombre de 513**. La direction émet l'hypothèse que les risques sont mieux évalués, sauf que les bilans des psychologues, des assistantes sociales, des médecins du travail, de l'absentéisme et des accidents du travail corroborent cette augmentation ; sans compter les risques graves, les DGI et les plaintes pour harcèlement présumé ou maltraitance qui émergent fréquemment.

La synthèse qui différencie les familles de risques issues de l'échelle de Gollac montre que **l'Intensité du temps de travail arrive en pole position, suivis par les Rapports sociaux (manque de reconnaissance, tensions interpersonnelles ...) et l'Insécurité de la situation de travail**. En effet de nombreux groupes de travail se sont plaints du manque d'information ou de compréhension quant à la stratégie de l'entreprise. Auparavant, c'était surtout les salariés de la Fabrique qui redoutaient l'avenir au niveau professionnel, désormais cette crainte touche tout le Réseau.

Au niveau du risque résiduel, les **RPS** sont placés en moyenne en **priorité N°2**, c'est-à-dire **élevé**, avec certains parfois cotés en priorité 1 (**très élevé**) dans certaines stations comme Clermont-Ferrand ou Orléans qui placent au plus haut niveau de risque l'intensité du temps de travail. En 1 également, la violence interne à Grenoble, l'avenir des emplois à Rennes, ou l'exigence émotionnelle (cacher ses émotions) à Paris-Ile de France.

Pour autant, l'inadéquation entre DUERP et PAPRIACT dénoncée chaque année est encore plus flagrante.

Malgré la hausse des évaluations de RPS dans les DUERP, les PAPRIACT eux, réalisés par la direction, affichent une baisse des actions par rapport à 2023 ; on en comptait 81 pour 439 évaluations. Cette année pour 513, le **nombre d'actions ne dépassent pas 54**. Cherchez l'erreur.

Néanmoins, ces actions pourraient être moins nombreuses et plus efficaces. Mais les élus en doutent fort car soit elles sont inexistantes malgré des RPS classés en priorité 1 ou relèvent de la prévention tertiaire ou secondaire, mais jamais primaire. Par exemple :

- Après un reportage traumatisant, on propose **d'appeler le psychologue**
- Pour régler les RPS en général visiblement, on propose une **sensibilisation sur les incivilités**
- Pour réduire l'intensité et les amplitudes du temps de travail augmentées à cause des éditions Ici ou la non-anticipation des demandes, on propose de **rappeler le droit à la déconnexion**
- Pour lutter contre les comportements inappropriés, on **incite à suivre en e-learning une formation pour les reconnaître**

Quant aux autres risques professionnels, on continue de déplorer ce décalage entre DUERP et PAPRIACT. Même lorsqu'il s'agit encore de risques qui sont en moyenne en priorité élevée tels que les **risques routiers**, **l'environnement hostile**, les **interventions sur l'eau** ou encore les **postures contraignantes** et les **chutes de plein pied**, très courantes.

Là encore nous n'avons pas d'actions en prévention primaire : qui peut penser réellement qu'une charte du conducteur peut empêcher les accidents de voiture au travail ? Pourquoi les directions sont-elles incapables d'interroger les conditions de travail qui peuvent causer du retard et du stress ? Comme le manque d'anticipation des sujets, le manque de temps de calage, la charge alourdie par les diffusions 4 G, la pression pour rapporter à temps le reportage, les problèmes de planification des équipes, l'absence de prise en compte de la préparation du matériel, le non remplacement des salariés dans les Bex... etc. **La recherche de la source du risque, qui est une obligation légale, reste totalement négligée, ainsi les actions restent inadaptées.**

Au vu de ce constat déjà fait les années précédentes, la DSQVT, a demandé aux APS de sensibiliser les groupes de travail et la direction à la prévention primaire afin qu'ils en prennent compte dans les mesures proposées et les actions programmées. Fait ou pas fait, force est de constater que ça n'a pas fonctionné.

Autres engagements de la DSQVT restés parfois, souvent ou totalement vains en local :

- Préciser les populations concernées dans les modalités d'expositions dans les DUERP et dans la description de l'action dans les PAPRIACT. Peu le font. Et malgré la demande des élus d'Antibes, la direction a refusé de faire apparaître dans le DUERP leurs risques particuliers.
- Planifier tous les métiers dans les groupes de travail ; il y a encore des ratés et certains DUERP n'affichent même pas les métiers.
- Séparer dans les DUERP les mesures applicables (prévues par l'entreprise) et les mesures appliquées en local. Elles se confondent toujours.
- Améliorer la traçabilité des entre le risque identifié (DUERP), l'action programmée (PAPRIACT) et son efficacité (rapport SSCT) : toujours impossible à faire ; les pastilles bleues censées marquer les risques qu'on retrouve dans le PAPRIACT font en fait

référence à tous les PAPRIPACT passés, quant au rapports SSCT aucun ne permet de voir si telle action a été efficace, certains RRH font juste un copier-coller du PAPRIPACT de l'année précédente sans même noter si l'action est faite ou non.

- Le détail des unités de travail devait être inscrit dans le guide destiné à informer sur la démarche DUERP/PAPRIPACT. Ce n'est pas fait et le guide n'est de toutes façons pas distribués aux groupes de travail selon nos remontées.
- Le bon niveau de décision n'est toujours pas noté dans les PAPRIPACT. Jamais une direction du Centrale n'est affichée alors que certaines actions ne peuvent être réalisées qu'avec leur accord.
- Les Risques et actions mis en exergue dans les rapports d'enquête ou rapports d'expertise ne sont toujours pas pris en compte dans les DUERP ni les PAPRIPACT.
- Aucun indicateur destiné à objectiver ou préciser les risques identifiés ne semble avoir été exploité, notamment la sinistralité : pas d'annexe, pas de référence à ces données.
- Les élus du CSE n'ont toujours pas accès aux documents réactualisés au fil de l'eau. Ceux sur l'intranet sont figés.
- La plupart des représentants de proximité n'ont pas le temps d'étudier ces documents, certaines directions les ont donnés 48 h avant la réunion voire pendant la réunion, des réunions régulières qui restent toujours trop courtes pour faire un travail sérieux.
- Les calendriers des actions prévues dans les PAPRIPACT sont très imprécis, quant aux budgets ils sont souvent inexistant.

Par ailleurs nous continuons de dénoncer :

- Noter sans censure dans les DUERP les risques identifiés par les salariés et les représentants de proximité. Quelques exemples : à Clermont-Ferrand, la proposition d'une élue sur un risque de vidéo a été refusé sous prétexte qu'elle ne faisait pas partie de cette unité de travail ; à Nancy les élus n'ont pas pu modifier la cotation des risques de la réorganisation constante de l'entreprise qui selon eux sont sous-évalués. **On peut constater dans ces deux cas que « la contribution » de l' élu prévu par la loi n'a pas été respecté.**
- Loin de s'améliorer, les rapports SSCT sont vraiment les parents pauvres de ces 3 documents censés dialoguer entre eux. **Les tableaux des accidents du travail sont confus, on n'y comprend rien et même la direction présente en CSSCT n'a su nous l'expliquer.** Quant à ceux de la Fabrique ils ne sont pas remplis.
- Des demandes de données obligatoires dans les Rapports SSCT ont été effacées tel que le travail du week-end
- Des cotations partagées avec les groupes de travail peuvent être changées à leur insu pour la réduire ; il y a notamment un exemple sur les radiations électromagnétiques.
- Seuls quelques rares rapports SSCT continuent d'afficher les AT par élément matériel ; et il manque d'autres indicateurs.
- Si les DUERP de la Fabrique sont bien plus lisibles que l'an dernier, il manque des risques importants. La DRH de la Fabrique précise que l'APS est en arrêt maladie depuis la rentrée. Mais nous avons bien précisé qu'un seul APS pour les moyens internes de

Fabrication était insuffisant. En voilà la preuve. Les RAF devaient être des relais, mais le lien avec l'APS n'a pas encore eu le temps de s'élaborer.

- La rédaction des documents est trop souvent négligée. Quelques exemples : la présence de la RH sur site est considérée comme une modalité d'exposition pour l'Intensité du temps de travail ; la LDH est présentée comme une mesure contre le harcèlement alors que cette entité n'existe plus ; à la Fabrique on parle de « situation complexe » pour définir un harcèlement présumé ; à la Fabrique de Toulouse l'expertise du CSE est programmée comme une action de prévention... on doute que la direction ait voulu dire ça. Et il y a de nombreux autres exemples.
- Le calendrier de ces 3 documents reste illogique ; par conséquent, il y a des trous dans la raquette de la prévention. La bilan SSCT devrait coller au DUERP dans sa temporalité mais il n'en est rien. Les DUERP pour lesquels le CSE doit donner un avis en novembre s'arrête parfois en mars. Ainsi les risques du POOL des équipes légères passées au Réseau en novembre sont très sous-estimés.
- Le système de cotation est complexe et visiblement mal compris par beaucoup d'APS, même la direction présente ignore ce qu'est l'indice de gravité ; l'un des préventeurs de la DSQVT est appelé pour le préciser : il s'agit d'imaginer ce que l'on peut redouter de plus face à un risque dans l'absolu ; dans ce cas beaucoup de cotation sont fausses car de nombreux risques peuvent être mortel dans le pire des cas : chute de plain-pied, agents biologiques, présence d'animaux, rapports sociaux, etc.

Au vu des constats évoqués ci-dessus, les élus de la CSSCT demandent :

- 1) **Que les échanges entamés sur le calendrier de ces 3 documents aboutissent avant le prochain exercice. Le DUERP est un document vivant qui doit nourrir le rapport SSCT, ils doivent donc se référer tous 2 sur les 12 mois écoulés. Même si les groupes ont travaillé bien en amont, le CSE doit pouvoir avoir accès à la version actualisée au jour J de l'avis pour donner une opinion éclairée et juste.**
- 2) **Que les DUERP et les PAPRIACT soient vus plusieurs fois dans l'année par l'instance de proximité afin d'être actualisés si besoin. En cas d'actualisation la CSSCT doit être informée par mail par la direction régionale (*il ne faut pas oublier que le CSE est en droit de demander une consultation à chaque actualisation*).**
- 3) **Que les élus du personnel aient facilement accès à ces documents actualisés ce qui n'est toujours pas le cas. La méthode via Intranet est lourde surtout quand on n'est pas doté d'un ordinateur de l'entreprise comme la plupart des élus du CSE.**
- 4) **Que chaque instance de proximité, direction comprise, soient formées sur la nécessité, le rôle et l'articulation de ces 3 documents ainsi que sur les missions de chacune des parties (*il y a encore trop de droits bafoués par manque de connaissance. Nous rappelons que les élus du personnel -donc aussi les RP- sont en droit de demander des actions de préventions supplémentaires via une résolution. La direction doit dans le rapport SSCT se justifier de ne pas les avoir acceptées*).**

- 5) Que ces documents soient étudiés lors d'une réunion extraordinaire (*l'an dernier la direction a répondu que les RP devaient avoir le temps, ça n'a visiblement pas suffi*).
- 6) Que les trois niveaux de la prévention (primaire, secondaire et tertiaire) soient à remplir via des colonnes dans le DUERP et PAPRIACT et ce pour exhorter les acteurs à réfléchir à la source du risque.
- 7) Qu'une colonne « décideur » soit ajoutée au PAPRIACT.
- 8) Qu'une colonne « population concernée » soit ajoutée aux DUERP et PAPRIACT.
- 9) Que les résultats d'expertises et d'enquêtes alimentent clairement les DUERP et Rapports SSCT. Ce dernier ne doit pas juste faire un listing mais présenter synthétiquement les enseignements à tirer des différents incidents qui ont émaillé les 12 derniers mois de l'année.
- 10) Que les indicateurs prévus par décret soient inscrits dans les Rapports SSCT à commencer par les accidents du travail déclarés, par sexe et par métier afin de détecter les groupes à risques ; les causes d'accidents déclarés ; l'inexécution partielle ou totale des mesures du dernier PAPRIACT avec les motifs clairement expliqués. Par ailleurs, nous réitérons notre demande de 2023 sur les autres indicateurs afin d'avoir en 1 seul document une réelle photographie de la santé des salariés.
- 11) Que le CSE du Réseau ait les mêmes données que le CSEC, surtout en ce qui concerne les éléments de sinistralité y compris pour la Fabrique
- 12) Que les missions des directions et encadrants relatives à ces documents soient rappelées comme une obligation par la direction du Réseau et non juste suggérées.
- 13) Que seules les mesures appliquées soient notées en mesures existantes dans les DUERP. En revanche, la bibliothèque des mesures applicables dans l'entreprise (*dont nous avons appris l'existence lors de cette réunion*) doit aussi être fournie aux groupes de travail ainsi qu'aux élus du personnel.
- 14) Que les métiers qui composent des unités de travail soit inscrits en annexe du DUERP.
- 15) Que la Fabrique fournisse une synthèse consolidée des DUERP comme celle du Réseau.
- 16) Que des unités de travail soient respectivement créés pour les salariés précaires, les représentants du personnel et les managers au sens large, directeurs compris. Ces catégories ont des risques spécifiques.
- 17) Que les pastilles bleues ne se réfèrent qu'aux actions du PAPRIACT présenté, pas à ceux du passé.
- 18) Que la parole des représentants du personnel sur les risques professionnels soit toujours prise en compte dans les DUERP quel que soit leur métier. Quant à leurs

propositions de mesures, si elles ne sont pas retenues dans les PAPRIPACT, elles seront notées par la direction en vue d'expliquer leur refus par écrit lors du rapport annuel suivant.

- 19) Que des formations de secouristes en santé mentale soient prévues en priorité pour les encadrants et élus du personnel.
- 20) Que des groupes d'expressions ou espaces de discussion puissent se tenir dans les locaux de travail à l'initiative des salariés pour parler du travail et libérer la parole sur d'autres éventuels risques professionnels.
- 21) Que la cotation de nombreux risques quant à l'indice de gravité soit revue : par exemple, le travail sur écran qui peut sous-entendre l'excès de sédentarité particulièrement pathogène, fait partie des risques dont cet indice est souvent sous-estimé. Idem pour les diverses sources de radiations.
- 22) Que soient privilégiés dans le PAPRIPACT des verbes d'actions
- 23) Que soient séparés de « l'environnement hostile », « les risques industriels et nucléaires », qui devraient apparaître comme un risque à part entière.

De son côté, la direction compte faire le tour des antennes afin d'améliorer l'appropriation de ces 3 documents, socle de la prévention, par les directions régionales. Elle souhaite que l'APS soit désormais accompagné dans la démarche par la RRH, le (ou la) directeur régional et les managers principaux (rédacteur en chef et chef de centre). Quant à la formation de secouriste en santé mentale, le président de la CSSCT y souscrit, tout comme la DSQVT dit-il, qui nous l'avait pourtant refusée l'an dernier...

Bilan de l'absentéisme à la Fabrique mi-année 2024

Faute de représentants de la DMF en septembre, nous n'avions pas traité le sujet de l'absentéisme à la Fabrique lors de la réunion en grande partie dédiée à ce sujet. Surpris, car ce sujet n'était pas à l'ordre du jour, nous n'avions pas préparé ce point. Cependant, nous rappelons que le taux d'absentéisme a augmenté, comme dans le Réseau. La DMF est **passé en un an de 5,51% à 6,44%**. Tous les secteurs sont touchés excepté la « commande client ».

Mais ce qui nous inquiète le plus c'est **l'explosion des accidents du travail**. Ils représentaient alors 5% des absences à la fin août 2023, **et 19,2% à la fin août 2024**.

Ces accidents ne touchent que 11 personnes mais totalisent 891 jours d'absence, on peut donc en déduire que ces AT sont graves. Pour autant, si notre mémoire est bonne, nous n'avons compté que 2 enquêtes dans ce laps de temps.

Notre analyse sera plus poussée sur le bilan de l'année 2024.