



Politique sociale relative à la santé  
DUERP, PAPRI Pact et Rapports SSCT

## AVIS du CSE RESEAU FRANCE 3 Sur les DUERP de 2024

Les élus du CSE ont pris connaissance des travaux de la CSSCT au sujet des DUERP du Réseau France 3.

Après plusieurs années de demandes récurrentes du CSE, force est de constater que la prise en compte du DUERP par les APS et la DSQVT s'améliore en général sur la forme.

Cependant, face à une situation psycho-sociale qui ne cesse de se dégrader, cette volonté de mieux prévenir les risques reste encore insuffisante car elle se concrétise peu dans les antennes. Pourquoi ? 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 correctement formés sur le sujet, des managers placés trop souvent en injonction paradoxale.

**Nous observons que de nombreux engagements de la DSQVT destinés à 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 (pour info, elle est 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, suivie 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.

Au niveau du risque résiduel, les **RPS** sont placés en moyenne en **priorité n°2**, c'est-à-dire **élevée**, avec certains parfois cotés en priorité 1 (**très élevée**) dans certaines stations comme

Clermont-Ferrand ou Orléans qui placent au plus haut niveau de risque l'intensité du temps de travail. En priorité 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 réalisés par la direction, affichent, eux, une baisse des actions par rapport à 2023 : on en comptait 81 pour 439 évaluations ; cette année pour 513 évaluations, le **nombre d'actions ne dépasse pas 54**. Cherchez l'erreur.

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

- Après un reportage traumatisant, on propose **d'appeler le psychologue** ;
- Pour régler « les RPS », **ainsi écrit en libellé de l'action** 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 de 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. Et ce, même lorsqu'il s'agit 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 plain-pied**, très courantes.

**Là encore, nous n'avons pas d'actions en prévention primaire** : par exemple, 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 en voiture ? **La recherche de la source du risque, qui est une obligation légale, reste totalement négligée ce qui conduit à des actions inadaptées ou très insuffisantes.**

Au vu de ce constat déjà fait les années précédente, la DSQVT a demandé aux APS de sensibiliser les groupes de travail et la direction à la prévention primaire afin qu'ils en tiennent 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 entre le risque identifié (le DUERP), l'action programmée (le PAPRI Pact) et le constat de son efficacité (le rapport SSCT). Elle est presque toujours impossible à faire : les pastilles bleues censées identifier les risques qu'on retrouve dans le PAPRI Pact font en fait référence indistinctement à tous les PAPRI Pact passés, quant au rapports SSCT aucun ne permet de voir si telle action a été efficace, certains RRH font juste un copier-coller du PAPRI Pact 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. Ce n'est pas fait et le guide n'est de toutes façons pas distribué aux groupes de travail selon nos remontées.
- Le bon niveau de décision n'est toujours pas noté dans les PAPRI Pact. Jamais une direction du central 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 PAPRI Pact.
- 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 transmis 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 PAPRI Pact sont très imprécis, quant aux budgets ils sont souvent inexistant.

#### Par ailleurs nous continuons de dénoncer les problèmes suivants :

- Censurer 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 des risques relatifs à des techniciens vidéo et présentateurs a été refusée sous prétexte qu'elle ne faisait pas partie des unités de travail concernées ; 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 plusieurs cas que « la contribution » de l' élu prévue par la loi n'a pas été respectée.**
- 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 pas su nous les expliciter.** 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 les 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 (chimiques, psycho-sociaux...). 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, avec parfois des aberrations. Quelques exemples : dans la famille de risque « intensité du travail », la présence d'une RH sur site est considérée comme une modalité d'exposition ; la LDH est présentée comme une mesure contre le harcèlement alors que ce dispositif 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. A Strasbourg notamment les élus ont dû avoir recours à la CARSAT pour faire enfin reconnaître les aberrations du DUER.
- Le calendrier de ces 3 documents reste illogique ; par conséquent, il y a des trous dans la raquette de la prévention. Le 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'arrêtent parfois en mars. Ainsi les risques du Pool des équipes légères passées au Réseau France 3 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 cotations sont fausses car de nombreux risques peuvent être mortels 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 du CSE 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 deux aux 12 mois écoulés. Pour pouvoir les rendre au plus près de l'avis sans être dépassée par l'ampleur du travail, la direction doit remplir ces documents au fil de l'eau.**
- 2) Même si les groupes ont travaillé bien en amont, le CSE doit pouvoir avoir un accès facile à la version actualisée au jour J de l'avis sur les DUERP pour donner une opinion éclairée et juste. Nous rappelons que l'intranet n'offre pas cette possibilité, ou alors cela signifie que les directions n'actualisent pas leurs DUERP selon les nécessités.**

- 3) Que les DUERP et les PAPRIPACT 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*).
- 4) Que chaque instance de proximité, direction comprise, soit formée 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 prévention supplémentaires via une résolution. La direction doit dans le rapport SSCT se justifier de ne pas les avoir acceptées - encore un paramètre qui montre que les rapports ne peuvent avoir un an de retard*).
- 5) Que ces documents soient étudiés lors d'une réunion extraordinaire de l'IP (*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 PAPRIPACT et ce, pour exhorter les acteurs à réfléchir à la source du risque.
- 7) Qu'une colonne « décideur » soit ajoutée au PAPRIPACT et remplie.
- 8) Qu'une colonne « population concernée » soit ajoutée aux DUERP et PAPRIPACT afin de cibler précisément un public.
- 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 l'arrêté du 12 décembre 1985 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 PAPRIPACT avec les motifs clairement expliqués. Par ailleurs, nous réitérons notre demande de 2023 sur les autres indicateurs afin d'avoir en un seul document une réelle photographie de la santé des salariés.
- 11) Que le CSE du Réseau France 3 ait les mêmes données que le CSEC, surtout en ce qui concerne les éléments de sinistralité y compris pour la Fabrique. Ces éléments doivent correspondre aux 12 mois écoulés.
- 12) Que les missions des directions et encadrants relatives à ces documents soient rappelées comme une consigne obligatoire par la direction du Réseau France 3 et non juste suggérées.
- 13) Que les seules mesures appliquées soient notées en mesures existantes dans les DUERP. En revanche, le référentiel des mesures applicables dans l'entreprise,

présent dans le logiciel Acciline, doit aussi être fourni 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 France 3.
- 16) Que des unités de travail soient respectivement créées pour les salariés précaires, les représentants du personnel et les managers au sens large, directeurs compris. Ces catégories ont des risques spécifiques.
- 17) Que dans l'attente de cette modification, soient rajouté dans les DUERP de France 3 Côte d'Azur et France 3 Auvergne les risques de discrimination des représentants du personnel ou l'absence de soutien dans la catégorie Rapports Sociaux.
- 18) Que les pastilles bleues ne se réfèrent qu'aux actions du PAPRIACT présenté, pas aux actions des PAPRIACT passés. Ou alors il faut imaginer des couleurs différentes.
- 19) Que la parole des représentants du personnel sur les risques professionnels soit toujours prise en compte dans les DUERP, quel que soit leur métier, sans que ces derniers soient obligés de faire intervenir les préventeurs officiels. Quant à leurs propositions de mesures, si elles ne sont pas retenues dans les PAPRIACT, elles devront être notées par la direction en vue d'expliquer leur refus par écrit lors du rapport annuel SSCT suivant, selon l'article L 2312-27 du code du travail.
- 20) Que des formations de secouristes en santé mentale soient prévues en priorité pour les encadrants et les élus du personnel.
- 21) Que des groupes d'expression 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. Le résultat de cette expression doit alimenter le DUERP
- 22) Qu'avant chaque appel d'offre destiné au changement d'équipement ou de process, la direction mette en place un questionnaire destiné à tous les salariés concernés au sujet de l'expression des besoins. Ce questionnaire sera partagé avec le CSE et des référents salariés seront désignés en CSE. Nous demandons que ces référents participent aux cahiers des charges pour les appels d'offre et aux choix des équipements.
- 23) Un questionnaire de satisfaction sera également proposé après les mises en œuvre des nouveaux matériels. Et ce pour répondre aux principes de prévention exigés par le code du travail et pour interdire le nivellement par le bas.
- 24) Qu'après chaque changement d'équipement et la série de formation qui l'accompagne, un questionnaire interroge les utilisateurs sur leurs besoins

supplémentaires. Les réponses fournies aux élus du personnel devront alimenter les DUERP et PAPRIACT.

- 25) 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 l'indice est souvent sous-estimé. Idem pour les diverses sources de radiations ou d'expositions à des produits cancérigènes.
- 26) Que la cotation « indice de gravité » soit expliquée de la même manière à tous donc selon le risque possible dans l'absolu.
- 27) Que soient privilégiés dans le PAPRIACT des verbes d'action précis.
- 28) Que soient séparés de « l'environnement hostile », « les risques industriels et nucléaires », qui devraient apparaître comme un risque à part entière.
- 29) Que soit réalisé un baromètre social en janvier 2025 dont le résultat sera partagé avec le CSE.
- 30) Que soit fournies des pastilles d'iode aux antennes concernées par les risques nucléaires, des antennes qui évidemment attendront les directives des préfectures pour les distribuer aux salariés.
- 31) Que soient présentées rapidement au CSE des mesures de prévention eu égard aux annonces de réduction d'effectifs dans le Réseau France 3.

**Les élus du CSE rappellent à la direction qu'elle se doit de répondre aux propositions d'actions listées dans cet avis en justifiant précisément ses motifs en cas de refus.**

Adopté à l'unanimité des 19 votants  
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

En visio, le 6 décembre 2024