



Compte-rendu de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Réunions extraordinaires
des 25, 26 et 27 octobre 2022

Présents pour la direction : Philippe Martinetti (Président de la CSSCT, directeur du Réseau France 3), Samuel Bignon (DRH du Réseau France 3), Nathalie Dené (Responsable du développement de la ligne managériale et de la Santé et Qualité de Vie au Travail du Réseau France 3), Séverine Thirel (coordinatrice RH Réseau France 3).

Présents pour la CSSCT : Jean-Manuel Bertrand, Karine Cévaër (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, Bruno Espalieu, Béatrice Mariani, Olivier Mélinand, Laurence Romet.

1/ Information sur les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), les Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) et les Rapports annuels SSCT.

Invités de la direction : Thomas Evrard (responsable Pôle santé et prévention des risques professionnels, DSQVT), Nathalie Wenclik (coordinatrice HSE & prévention des risques), Catherine Fichet (DRH de la Fabrique) Jean-Michel Seybald (Animateur Prévention Sécurité du Centre Nord et des sites parisiens de la Fabrique).

Selon la loi « Santé au travail » chaque CSE doit être consulté sur les documents unique d'évaluation des risques professionnels et sur leurs mises à jour depuis le 31 mars 2022. Cette loi accentue l'obligation de sécurité des employeurs tant sur le plan des principes que sur ses modalités d'application pratiques, renforçant les moyens d'actions des élus du personnel.

Par exemple, **les propositions des élus en matière de risques et de moyens d'actions ne peuvent plus être refusées sans une argumentation solide de la part de la direction.** Les représentants de proximité ont-ils été informés de cela par leurs directions respectives ? rien n'est moins sûr. Certains RP se sont plaints de ne pouvoir faire changer une ligne des DUER ou Papripact.

Malgré cette évolution légale, le compte-rendu de cette information de la CSSCT va hélas fortement ressembler au précédent. Certes, des efforts sont fournis par l'équipe de direction du réseau mais nous sommes encore très loin de ce que devraient traduire de tels documents : **une réelle politique de prévention des risques professionnels**. L'arrivée de la nouvelle coordinatrice HSE est une bonne surprise, Nathalie Wenclik nous semble à l'écoute. Mais une hirondelle ne fait pas le printemps....

A/ Observations générales :

Sur les 75 documents attendus du Réseau et de la Fabrique, une petite dizaine sont manquants. Le logiciel Andeline utilisés pour les réaliser a été abandonné au profit d'Acciline avec pour objectif de répondre à certaines de nos demandes selon la direction. **Mais force est de constater que les DUER n'apparaissent pas plus clairs et que les contenus des PAPRI Pact et Bilans annuels SSCT restent insuffisants.**

Malgré la volonté d'une meilleure uniformisation, les supports restent remplis et traités de manière disparate. **Des consignes ont pourtant été données par la direction du réseau, mais un manque de formation des différents acteurs est flagrant.** Beaucoup de représentants de proximité s'en plaignent, à moins qu'il ne s'agisse pour certains encadrants d'un manque d'intérêt assumé. La direction nous répond qu'il serait aussi nécessaire que tous les RP s'intéressent au sujet.

Concernant plus spécifiquement la **Fabrique**, les périmètres de ses DUER ne nous facilitent pas la tâche. Au lieu d'avoir deux Documents Uniques pour le centre Nord et le centre SUD, ces divers collectifs sont mélangés aux équipes du Siègne qui, elles, ne dépendent pas de notre CSSCT. De plus, **nous ne recevons toujours pas leurs bilans SSCT** qui restent présentés au CSE du Siègne. Le cercle vertueux des trois documents qui fonctionnent ensemble n'avait visiblement pas été compris par les directions qui ont mis ça en place. Nous espérons que la nouvelle DRH pourra modifier cette aberration.

B/ Concernant les DUER :

- **Au niveau de la préparation** de ces documents avec les groupes de travail et les élus, elle nous semble trop précoce et inégale selon les antennes.

Inégale, parce que certaines directions ont joué le jeu et d'autres beaucoup moins : en décidant par exemple le matin même et unilatéralement des salariés participants, en sélectionnant les élus qui accompagneraient les groupes, en donnant peu d'explications aux salariés (l'un raconte qu'il croyait avoir participé à une formation), en transmettant les documents tardivement ou en y consacrant à peine 2h pendant l'IP.

Trop précoce, car pour réussir à présenter l'info-consultation au CSEC de décembre nous dit la direction, les groupes de travail composés d'élus, de cadres et de salariés doivent se mettre en place au milieu de l'année. Mais cela peut entraîner une analyse incomplète des risques puisque le second semestre ne sera pas traité dans ces documents.

Mais pourquoi cette précipitation ? **Il serait plus logique d'info-consulter le CSEC à ce sujet au mois de janvier ou février.** A notre connaissance, rien ne l'en empêche. Ainsi les élus auraient une vision moins partielle des risques de l'année concernée. Et afin d'exhorter les encadrants à s'y pencher sérieusement, **nous souhaiterions que leurs primes d'objectifs soient assujetties en priorité à leur politique de prévention et aux actions QVT, avec un affichage dans les services.** Certains cadres sont d'accord las d'être des boucs émissaires, mais la direction souhaite visiblement conserver l'omerta sur ce sujet.

- **Au sujet du nouveau logiciel,** bonne nouvelle, il facilite le classement des risques psychosociaux selon l'échelle de Gollac, ce que nous demandions depuis quelques années. Le souci c'est que de nombreux APS ne savent pas l'utiliser ; les facteurs de risques sont souvent erronés au regard des modalités d'exposition, notamment « l'insécurité de la situation de travail » mise à toutes les sauces.

Leur formation d'une journée paraît clairement insuffisante. Quant à la nouvelle forme du document, elle perturbe visiblement les APS qui mélangent à plusieurs reprises les dangers et les facteurs de risques, les situations de travail et les préjudices. Quant aux RP, ils regrettent fréquemment que ce nouveau DUER soit mal légendé.

L'efficacité de ce travail peut être donc amoindrie car un risque mal identifié est souvent mal diagnostiqué et donc mal traité. **Par conséquent nous demandons une formation adéquate pour les APS mais aussi pour les élus et encadrants, ainsi que des annexes plus précises pour expliquer ces documents. Il apparaît aussi nécessaire de traiter ces documents essentiels dans une IP extraordinaire et dédiée d'au moins une journée.**

- **Sur la forme de ce DUER,** nous souhaitons depuis longtemps une évolution plus importante. Des groupes de travail devaient être programmés avec les élus de la CSSCT centrale, mais nous ne voyons toujours rien venir.

Une colonne sur les dommages possibles aiderait les groupes à déterminer l'indice de gravité. Comme l'an dernier, les numéros de priorité des RPS restent trop souvent en-deçà de ce qu'ils devraient être, affaiblissant par conséquent les actions de préventions. Le plus étonnant reste le DUER de la Fabrique où le risque psychosocial n'arrive qu'en 8^{ème} position (voire en 12^{ème} pour les régions), ce qui nous semble très éloigné des remontées de terrain. En 2021, il était en 4^{ème} position sur la liste des niveaux de risque. Dans le réseau, il reste en 3^{ème} place, derrière les risques routier et biologique. Sachant que la totalité des alertes pour risques graves sont lancées à cause des RPS, cela nous étonne particulièrement.

Quant aux mesures à prévoir, s'il y avait 3 colonnes par prévention (tertiaire, secondaire et primaire), cela faciliterait le travail des groupes pour approfondir leurs recherches d'actions. Ces DUER dans leur ensemble ne proposent très peu d'actions primaires. Exemple parmi tant d'autres dans un DU : devant la désorganisation des tâches en fabrication, la mesure de prévention prévue est de modifier l'appel d'offre des assistantes sociales... Mais côté direction, on répond que cette distinction, trop complexe, doit être réservée aux experts. Nous nous inscrivons en faux, si la direction veut faire des salariés des acteurs de leur santé, il ne faut pas les sous-estimer, il suffit de leur expliquer correctement.

Par ailleurs, afin que les DUER soient plus compréhensibles, **nous persistons dans la demande d'avoir 3 niveaux de périmètre : entreprise/réseau/régional**. Ces 3 DUER distincts et accessibles à tous permettraient de faire la différence entre les mesures de prévention proposées et les mesures vraiment appliquées ; ils permettraient également aux élus de mieux suivre les risques de tous les salariés de leurs antennes. Aujourd'hui par exemple, une partie des problèmes des services RH du Réseau est notée dans nos DU au sein de l'unité de travail « Fabrication Régie et Supports » (qui par ailleurs rassemble des situations de travail qui n'ont pas les mêmes caractéristiques, ce qui n'est pas réglementaire) et l'autre partie de leurs risques plus transverses, est identifiée dans un DUER spécifique vu par les élus du siège. Où est l'efficacité de ce fonctionnement ? Comment des élus qui ne connaissent pas les conditions de travail des services RH du Réseau ou des Outremer, peuvent-ils apporter des amendements ? **Selon nous, cette méthode doit être modifiée.**

Quant aux nouvelles catégories de personnel que nous avons également réclamées (**salariés précaires, représentants du personnel, encadrants**), elles ne sont toujours pas indiquées. La direction nous répond qu'elles peuvent apparaître dans les modalités d'expositions. Peut-être, mais on constate que ce n'est pas fait et ce ne serait pas une solution appropriée de toutes façons. Une population n'est pas une modalité d'exposition.

- **Sur le fond des DUER**, on observe toujours 19 familles de risques répertoriées, dont 18 physiques et une mentale (RPS). **Nous avons demandé l'an dernier d'afficher directement les 6 familles de risques psycho-sociaux, pourquoi préciser les risques physiques et pas les risques psychiques ?** C'est dommage, car nous pourrions identifier plus efficacement ce qui pose problème. Ainsi, au premier coup d'œil, dans les documents consolidés, on pourrait s'apercevoir si ce sont les rapports sociaux qui sont dénoncés en priorité ou les conflits de valeurs ou encore la complexité du travail. **Cette lecture nous paraît essentielle et nous la réclamons de nouveau.**

Par ailleurs le risque biologique en pole position l'an dernier, a cédé la place au risque routier ce qui semble logique, le Covid fait visiblement moins peur. On peut remarquer aussi que les risques liés à l'environnement hostile et au travail sur écran ont grimpé dans le listing. Remarque : **l'environnement hostile est un risque trop « fourre-tout » où se mélange, les risques industriels, naturels et d'agressions humaines ; il serait opportun d'en faire des familles de risques distinctes pour mieux adapter et décrire les mesures de préventions.**

Pour finir, le risque de rayonnement nous semble particulièrement sous-estimé compte-tenu des craintes de salariés relayées par les RP dans le Réseau. En pleine CSSCT nous apprenons qu'un cadre a demandé à une collaboratrice enceinte d'utiliser l'Aviwest. Nous craignons une désinformation à ce sujet. Les DUER répètent que les appareils sont aux normes, mais cette mesure préventive est insuffisante au regard des études scientifiques. Les DUER de la Fabrique, eux, le placent en 6^{ème} position dans l'échelle des niveaux de risques ; dans le Réseau il est en 19^{ème}, à la dernière place. **Nous demandons que la direction revoie l'importance de ce risque et informe correctement les groupe de travail.**

C/ Concernant les PAPRI Pact :

Point positif : les acteurs et pilotes des mesures de prévention sont enfin notés. La direction nous promet de s'attaquer plus tard à la colonne des budgets toujours non renseignée.

A part ça, même topo que l'an dernier, les Papripact manquent cruellement d'ambition. **L'inadéquation des risques listés dans les DUER et les actions prévues dans les Programmes est évidente** dans la plupart des documents.

Les risques-psychosociaux, qui sont parmi les risques les plus partagés, trouvent trop peu de mesures de prévention dans les Papripact, et quand elles existent, elles sont d'ordre secondaire ou tertiaire. Quelques exemples :

- à des problèmes de charge de travail, d'inquiétude sur l'avenir des métiers, de sentiment d'inutilité pour lesquels le groupe de travail a proposé de nombreuses actions, la direction répond dans le Papripact par une mesure unique : « promouvoir le bien vivre ensemble ».
- à des problèmes de pilotage d'activité, d'agressions verbales en lien avec le stress des directs, de pression temporelle, la direction choisit là aussi dans son Papripact la charte du bien vivre ensemble, la formation « gestion du stress » et la sensibilisation collective.
- à un autre listing de RPS très conséquent, dans un autre Papripact, on ne répond pas du tout, sauf avec des conseil d'activités physiques. En revanche le changement de moquette est bien parmi les 5 seules mesures au programme...
- à un problème de surcharge de travail et d'amplitude horaire trop grande, alors que le groupe propose le rappeler le droit du travail et la création d'ETP, la direction retient comme mesure: le droit à la déconnexion.

Devons-nous encore rappeler que le code du travail impose de combattre le risque à sa source ? Vraiment, nous en sommes très loin. Là aussi, **des colonnes dédiées aux différents niveaux de prévention sont indispensables pour conduire les directions à éviter les risques plutôt que les dommages. De plus, nous remarquons souvent que le traitement du risque est imputé au salarié non à son encadrement**, ce qui est une façon de dévoyer la loi sur l'obligation de résultat de l'employeur.

Nous observons encore cette année, des **mesures de prévention pas assez concrètes** qui se traduisent souvent par l'utilisation de verbes comme « sensibiliser », « accompagner », « poursuivre », « rappeler » ... et quand il s'agit de formations programmées, on ne sait jamais combien de salariés et quelles unités de travail seront concernés. En comparaison, le Papripact de la Fabrique apparaît plus précis dans ces actions.

D/ Concernant les bilans SSCT :

Appelé également « **Rapport annuel** », ce document est une photographie primordiale. Plus exactement, la loi spécifie « *qu'il fait le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines* ». Son contenu précis est codifié par un arrêté.

Pour autant **malgré nos demandes répétées qui s'en inspirent, rien n'a bougé**. Ah si, la direction du Réseau a demandé que les diverses questions des faits saillants ne soient pas effacées par les RRH comme constaté l'an dernier.

Nous réitérons donc la nécessité d'obtenir les informations suivantes :

- **Le nombre des accidents du travail déclarés et pas seulement reconnus. Idem pour les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.**
- **La répartition des accidents du travail par type (brûlure, chute, choc psychologique...), seuls certains bilans le font, mais de façon peu claire**
- **Les AT par âge, sexe et métier afin de détecter les groupes à risque**
- **Le rappel des données sur l'absentéisme (taux, répartition par durée, par nature, l'évolution du nombre de jour ...)**
- **Le nombre de salariés en situation de handicap, en invalidité ou faisant l'objet d'une restriction**
- **Le nombre de visites médicales périodiques et de visites initiées par les salariés**
- **Les coûts indirects des AT et MP souvent plus élevés que les coûts directs**
- **Les cotisations de base à la Carsat et le surcoût généré par les AT et MP, ce pour évaluer le coût de la sinistralité**
- **Les licenciements pour inaptitude**
- **Les effectifs travaillant le week-end**

Ces rapports devraient également notifier l'état d'avancée des actions prévues dans les Papripact de l'an dernier. Très peu le font et de façon peu lisible. Les élus de la CSSCT demandent une nouvelle fois à la direction **de recourir à un tableau de suivi des actions qui devra se retrouver au final dans le Bilan SSCT**. Nous espérons que cette option qui existait dans logiciel Andeline, utilisée notamment par un des deux APS de la Fabrique, est également possible avec Acciline. Cela permet aux RP de suivre plus facilement la mise en œuvre des actions au cours de l'année ou d'interroger la direction en cas d'inexécution de certaines mesures.

Par ailleurs, l'application des mesures du Papripact peut générer d'autres risques qui doivent entrer dans le DUER, son principe d'actualisation est renforcé par la loi santé puisque désormais un avis du CSE est réclamé à chaque supplément ou correction.

Un autre désaccord sépare les élus de la direction. Elle nous présente des rapports annuels de N-1, donc de 2021. La loi parle en effet de rapport sur l'année écoulée, mais ce qui signifie que si l'info-consult de la politique sociale avait lieu en janvier, il s'agirait de l'année 2022. La loi ne donne pas de date fixe pour cette info-consultation mais elle dit que :

« Dans les établissements dotés d'un comité social et économique, le document unique d'évaluation des risques professionnels est utilisé pour l'établissement du rapport annuel prévu au 1° de l'article L. 2312-27. »

Difficile d'imaginer que le DUER de 2022 soit utilisé pour faire le Bilan de 2021. Ce qui nous paraîtrait plus logique c'est que le législateur ait voulu lier les trois documents dans un laps de temps plus court afin de traiter les risques avec plus de réactivité,

- en décidant des actions **via le Papripact** proposé pour l'année N
- en identifiant les risques **via le DUER** de l'année N
- en faisant un état des lieux de l'année N et en évaluant les actions du dernier Papripact réalisé pour l'année N (et non l'avant dernier pour l'année N-1) **via le rapport** de l'année N qui sera présenté en même temps que le Papripact visant l'année N+1

Si les ateliers de travail avaient eu lieu comme prévu, on aurait peut-être pu en discuter plus précisément. En outre, n'aurait-il pas été nécessaire de réfléchir sur l'application de la nouvelle loi Santé dans une entreprise comme la nôtre ? **Nous demandons à ce qu'un atelier de travail en lien avec la CSSCTC soient programmés en début d'année 2023, avec l'aide d'experts dans ce domaine.**

Nous souhaiterions aussi obtenir une consolidation des Papripact et des rapports annuels. Seuls les DUER en font l'objet. Chaque année la lecture et l'analyse de tous ces documents en provenance des 23 antennes représente un travail considérable et insatisfaisant.

En conclusion, compte-tenu de la qualité d'écoute de la direction notée l'an dernier, nous avons espéré plus d'avancées. La direction n'a de cesse de nous répéter qu'elle s'améliore peu à peu, qu'elle a tout de même entendu quelques-unes de nos remarques. Mais au vu du taux d'absentéisme, au vu du nombre d'alertes graves, au vu de la longue antériorité de nos demandes, nous considérons que ces progrès sont bien trop faibles et trop lents.

Nous rappelons que la loi donne au CSE le pouvoir de proposer des amendements et des mesures qui doivent être acceptées ou refusées mais avec une argumentation écrite. Au regard du nombre de risques et d'unités de travail à travers le Réseau, il est difficile pour les élus de la CSSCT de proposer des mesures détaillées au niveau de chaque service ; en revanche, nous avons essayé de contribuer à prévenir les risques avec des mesures transverses, ci-dessus notées en bleu. Nous demandons qu'elles s'appliquent.

2/ Point sur les conditions de travail des chargés d'édition numérique

Invitée de la direction : Karine Bellifa (mission coordinatrice numérique, réseau France3)

Invitées des élus : Catherine Gauberti et Isabelle Petit-Félix (chargées d'édition numériques)

Lors de la CSSCT du 7 février 2022, nous avons alerté sur la dégradation des conditions de travail des chargés d'édition numériques (CEN). La direction semblait avoir entendu et avait prévu de les rencontrer rapidement. Mais 9 mois plus tard, la situation ne s'est guère améliorée. **Deux professionnelles ont donc été invitées en CSSCT pour évoquer les évolutions de leurs tâches, la difficulté croissante de les mener à bien et les conséquences sur leur santé.**

En très bref, ces 25 salariés du Réseau (environ 1 par antenne et majoritairement PTA) écrivent, enrichissent les articles, font des modules, de l'infographie, du multimédia, animent des communautés..., ils se doivent de connaître les logiciels nécessaires, les règles du

référencement, les usages des internautes etc. ce qui leur demande une adaptation permanente car c'est un univers qui est tout sauf stable.

Techniquement, à peine se sont-ils habitués à un logiciel qu'ils doivent déjà en changer, contourner ses bugs, gérer ses mises à jour ; ils doivent répondre à des ordres venus d'en haut mais souvent impossibles à mettre en œuvre vu le manque de moyens en région ; ils se souviennent encore de la **consigne désastreuse de Paris** de mettre en ligne les débats politiques durant la campagne électorale via un nouveau logiciel qui dysfonctionnait constamment. Cette consigne imposée par le management réseau du web alors qu'il savait qu'elle était vouée à l'échec, a engendré un stress énorme parmi les équipes.

Charnières entre le linéaire et le web dans une organisation du travail encore inadaptée aux singularités de ce média, les chargés d'édition numérique sont très sollicités par cadres et collègues, encore peu acculturés au web, y compris en dehors des heures de travail. Malgré leur rôle essentiel, ils ne sont pas ou très peu remplacés faute d'effectifs spécialisés et d'arbitrages budgétaires locaux.

Quant aux réunions mensuelles avec la direction nationale du numérique, elles ont disparu depuis l'arrêt maladie de la directrice.

Stress, travail en mode dégradé, surcharge, manque de reconnaissance, qualité empêchée, isolement... les risques professionnels de ces salariés sont nombreux. Plusieurs signes de troubles apparaissent et les arrêts maladie se multiplient.

Pourtant, en mars dernier, une réunion avec le directeur du Réseau avait cadré leurs activités. Mais, si l'on en croit ces deux salariés, cette répartition ces tâches avec d'autres métiers n'est pas été respectée dans les faits. **Philippe Martinetti rappelle qu'il est hors de question d'y déroger.**

En attendant la réorganisation éditoriale et organisationnelle de France 3 qui devrait être présentée au premier semestre 2023, les chargés d'édition numérique et les élus de la CSSCT demandent des garanties pour protéger leur santé.

La direction leur propose :

- un séminaire le 17 novembre avec un ordre du jour co-construit par ces deux porte-parole et la direction.
- un calendrier des points d'échange avec Samuel Bignon, en amont de la nouvelle organisation, concernant les missions des Chargés d'édition numérique
- des réunions hebdomadaires avec la direction du numérique

3/ Retour sur la réunion du « Comité Emploi des Travailleur(se)s en situation de Handicap » qui s'est tenue le 3 octobre 2022 conformément à l'article 6.2 de l'accord FTV du 24 février 2021 (suite CSE de juin 2022) (point confidentiel)

