



Avis du CSE du Réseau France 3 sur les DUERP Réunion du 16 novembre 2023

Dans le cadre de la consultation sur la Politique Sociale et conditions de Travail, les DUERP, PAPRI Pact et Rapports annuels SSCT du Réseau France 3 et de la Fabrique ont été étudiés par la CSSCT afin de préparer l'avis des élus du CSE.

Au vu du compte-rendu de la CSSCT, des documents fournis mais aussi du contexte actuel, les élus déplorent une nouvelle fois une politique de prévention plus que médiocre.

Pourtant, ils admettent que peu à peu certaines personnes des équipes de direction chargées des missions SSCT prennent conscience de la nécessité de prévenir les risques professionnels et qu'elles y travaillent vraiment. Quelques-unes de nos demandes récurrentes semblent comprises mais force est de constater que très peu ont été acceptées par la DSQVT malgré des ateliers de travail. Le retard est si grand, le manque de formation si criant, les freins humains et organisationnels si nombreux, que ces équipes peinent réellement à remplir leur mission.

DUERP, PAPRI Pact et Rapports SSCT ont certes désormais le mérite d'exister partout dans le Réseau et à la Fabrique, mais au vu de l'accélération des troubles-psycho-sociaux dans l'entreprise, les élus ne peuvent que constater leur insuffisance.

En résumé, voici la liste non exhaustive des principales causes mises en avant par les élus de la CSSCT, ainsi que des préconisations correctives :

- **Le calendrier de la consultation de la Politique Sociale et conditions de Travail (PST) est à revoir.** Les DUERP censés répertorier les risques de l'année 2023 s'arrêtent pour la plupart en juin ou mai voire avril ; le DUERP est un document évolutif, il est totalement illogique pour le CSE de donner un avis éclairé sur une identification de risques professionnels à ce point lacunaire.

Exemple : alors que le projet TEMPO actuellement appliqué via les éditions ICI engendre un nombre conséquent de risques et de troubles, la plupart des DUERP terminés avant sa mise en œuvre, sous-estiment l'identification des risques ce qui entraîne des PAPRI Pact complètement déconnectés de la réalité du danger. La direction est bien consciente qu'une mise à jour est nécessaire. Mais elle devrait normalement se faire au fil de l'eau en Instance de Proximité, et revue en CSE.

La direction ne nie pas les problèmes de calendrier sur la PST mais ne propose rien pour l'instant.

- Nous souhaitons rapidement ouvrir avec la direction une discussion sur les échéances de la politique sociale. Un calendrier calqué sur l'année scolaire plutôt que civile nous semblerait une solution à étudier pour rendre un avis éclairé au CSEC de décembre. A moins de modifier le calendrier de la PST tout entière.
 - Nous demandons que les DUERP soient actualisés ainsi que les PAPRIPACT
 - Nous demandons également que les élus aient accès aux DUERP et PAPRIPACT sur Acciline en mode lecture afin de voir leurs évolutions et modifications et ainsi de rendre un avis approprié.
- **Inadéquation DUERP/PAPRIPACT** : au vu des nombreux risques identifiés dans les DUERP par les groupes de travail, les PAPRIPACT apparaissent toujours très faibles, surtout en ce qui concerne les risques psycho-sociaux. Par ailleurs, malgré les pastilles bleues censées indiquer dans le document unique que tel ou tel risque correspond à une mesure dans le PAPRIPACT, il reste très compliqué de faire le lien entre les deux, bien souvent parce que la mesure corrective décidée par la direction n'est pas à la hauteur du risque.

Exemple pris au hasard tant ils sont pléthore : un groupe de travail identifie une charge mentale et une amplitude horaire trop importantes au web. Alors qu'il propose des mesures de prévention primaire (remplacer le personnel en vacances, création d'ETP, arrêter de solliciter les salariés pendant leurs congés...) la direction prévoit en guise d'action dans le PAPRIPACT de rappeler aux salariés le droit à la déconnexion.

Donc, non seulement la direction est bien loin de son obligation de combattre le risque à la source, mais en plus elle fait porter la responsabilité du risque aux salariés alors qu'ils en sont les victimes. Cette action sera forcément inefficace : savoir qu'on a le droit de se déconnecter va-t-il permettre à un salarié d'avoir moins d'articles à écrire ou de ne pas les terminer ? Bien sûr que non.

- Les élus demandent une nouvelle fois que les directeurs, managers et RRH soient formés à leurs obligations édictées par les textes réglementaires en matière de santé et sécurité. La formation commune direction/représentants du personnel a été demandée par les élus dans ce but, à la base, avant d'être modifiée par la Direction du dialogue Social ; cette formation doit urgemment être retravaillée à ces fins et les programmes fournis aux CSSCT.
- DUERP et PAPRIPACT et Rapports SSCT doivent être étudiés au cours d'une instance de proximité extraordinaire dédiée.
- Nous préconisons toujours que les primes d'objectifs des cadres soient assujetties en priorité à leur politique de prévention et aux actions QVT, avec un affichage dans les services et qu'elles soient modulées aussi en fonction des indicateurs de santé au travail, indicateurs que les élus doivent participer à identifier.

- **Nous réclamons encore et toujours que les trois niveaux de préventions (primaire, secondaire et tertiaire) soient représentés dans les DUERP et PAPRIPACT par trois colonnes à remplir ; ainsi salariés comme direction seront conduits à proposer des actions qui combattront le risque à la source.**
- **Une organisation matricielle qui déresponsabilise** : si la responsabilité des PAPRIPACT est endossée par les directeurs régionaux ou de la Fabrique, ils ne peuvent pas en réalité décider de nombreuses actions de prévention tant l'entreprise est centralisée.
Résultat : même lorsque des DUERP tentent de proposer des mesures de fond, leurs PAPRIPACT ne les reprennent quasiment pas dans leurs listes d'actions malgré une priorité importante. Là aussi les exemples sont très nombreux mais prenons le cas emblématique d'un des DUERP qui trace 14 situations de risques psycho-sociaux pratiquement toutes en priorité 2, donc en risque élevé, et dont le PAPRIPACT énonce seulement dans son plan d'action sa volonté de les réévaluer avec l'appui d'un psychologue. Doit-on comprendre que le directeur est tellement démuni pour agir qu'il essaie de gagner une année ?

Les années passées, nous avons réclamé 3 niveaux de DUERP : Antenne, Réseau et Central afin de cibler le bon niveau de décision selon les mesures de préventions et les actions afférentes. Mais cette préconisation n'a pas été acceptée par la DSQVT. Une préconisation qui permettait également de faire aisément la différence entre mesures de prévention proposées en central et mesures proposées en local ; en effet certains DUERP en affichant une mesure existante à FTV laissent croire qu'elle est aussi existante dans l'antenne alors qu'elle n'est pas appliquée.

- **Comme alternative aux 3 niveaux de documents, les PAPRIPACT doivent indiquer en plus du pilote et de l'acteur, celui qui a le réel pouvoir de décision sur l'action, en somme le « décideur » au niveau central, Réseau ou même Antenne, d'autant plus que les PAPRIPACT ne sont pas signés.**
- **Différencier clairement les mesures de prévention qui existent à FTV de celles qui s'appliquent ou sont attendues en local, car il est important de montrer que certaines antennes n'ont pas accès à ce que propose le Siège.**
- **Les documents ne sont pas assez précis quant à la population concernée** : nos unités de travail sont trop larges, les risques sont parfois vécus très différemment selon l'activité. Cela peut conduire à ne pas avoir des mesures de prévention assez précises.

Exemple sur le risque routier, souvent placé en « commun à tous les métiers ». Certains PAPRIPACT prévoient des formations à ce sujet sans préciser la population visée et le nombre de stagiaires prévus : ainsi alors que ce type de risque est plus fort chez les JRI que dans d'autres métiers, impossible de vérifier que le risque est traité au bon endroit et pour ceux qui sont le plus touchés.

La direction répond que dans les DUERP on peut préciser la population dans la colonne « modalités d'exposition », elle affirme qu'on peut aussi y préciser si ce sont des CDD ou des managers, qu'on peut aussi y insérer les dommages possibles, bref on peut tout y

mettre. Cette option ne nous convient pas car trop brouillonne. Par ailleurs, les APS ne l'utilisent presque pas.

- **Des DUERP également organisés par métier pour les plus nombreux comme pour les JRI nous sembleraient plus faciles et plus efficaces. Le DUERP du siège alterne unités et métiers selon le nombre de salariés, pourquoi pas les nôtres ?**
 - **Sinon, une colonne sur la population concernée est indispensable dans le DUERP et dans le PAPRIACT ; le nombre de personnes ciblées doit être inscrit quand c'est nécessaire ; les actions doivent être plus précises afin de faire l'objet d'un suivi.**
 - **Revoir le périmètre des unités et inscrire dans les documents quels métiers elles rassemblent.**
 - **Certains métiers très importants manquent parfois dans les groupes de travail ou sont sous-représentés, la direction doit absolument y remédier en planifiant les personnels, ce qui est loin d'être toujours fait.**
- **Des DUERP non objectivés donc des risques peut-être mal évalués :** le découpage des risques présente 19 familles ; désormais, grâce à la demande des élus, les risques psychosociaux sont mieux détaillés via l'échelle de Gollac ; mais force est de constater que ces familles de risques sont encore mal comprises. Pourtant quand elles sont bien expliquées, elles permettent aux salariés de mieux conscientiser leurs risques.

Entre 2022 et 2023, les RPS sont passés de la 3^{ème} place à la 7^{ème} place dans le Réseau. Idem à la fabrique où les RPS sont en 10^{ème} position. Leur baisse nous paraît invraisemblable au vu de ce que nous constatons sur le terrain et des nombreuses alertes.

La méthode d'évaluation n'est donc pas sûre et solide tout comme la cotation des risques. En cas de désaccord, c'est les APS qui tranchent alors que très peu maîtrisent le risque psychosocial. L'évaluation des risques doit en effet se faire via les salariés mais aussi via des indicateurs qui les objectivent. Sinon c'est la porte ouverte aux décisions arbitraires. Par exemple, on se demande pourquoi les risques d'avalanche ou de harcèlement moral ont été refusés en PACA malgré l'évidence ; pourquoi on ne retrouve pas dans les DUERP des antennes touchées par un Risque Grave, les risques identifiés par les expertises ? La direction nous répond qu'elle a encore besoin de faire de la pédagogie auprès des directions régionales. Insuffisant pour les élus.

Comme le dit le code du travail, « *l'employeur consigne, en annexe du document unique les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques* ». Ces indicateurs sont en gros ceux que l'on demande chaque année en vain dans les rapports SSCT. Ainsi par exemple, un nombre important de déclaration d'AT sur tel ou tel motif permettrait de corroborer ou de modérer un risque observé par les salariés. Mais on peut y trouver aussi des normes scientifiques permettant de savoir si telle mesure est conforme comme pour le RADON, où nous ne pouvons distinguer le réel niveau de risque avec ce qui est inscrit dans le DUERP.

- Les familles de risques Gollac doivent être placées au même niveau que les autres familles de risques physiques et non en sous-catégories.
- Les résultats d'expertises, d'enquêtes et de diagnostics doivent alimenter les DUERP.
- Les indicateurs suivants doivent être fournis par antenne dans les Rapports annuels SSCT (la plupart sont cités dans l'Arrêté ministériel du 12 décembre 1985 encore en vigueur). Tous ceux qui servent à l'évaluation des risques doivent être mis en annexe des DUERP.
 - *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, stress, choc psychologique...), seuls certains bilans le font, mais de façon très lacunaire alors que ces données se trouvent dans Acciline.*
 - *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 jours ...).*
 - *Le nombre de salariés en situation de handicap, en invalidité ou faisant l'objet d'une restriction et/ou aménagement de poste.*
 - *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 coût 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.*
 - *Le nombre d'heures supplémentaires accomplies donc payées et récupérées (Cf article L2312-26 du Code du travail).*
 - *Le taux de remplacement des absents.*
 - *Autre si besoin.*

- **Manque de suivi des actions du PAPRI Pact** : la direction soulève le fait qu'il est parfois difficile pour les APS de mobiliser les salariés. Nous pensons que si les personnels constataient que le résultat de ces groupes de travail débouchait sur de vraies améliorations de leurs protection et conditions de travail, ils n'hésiteraient pas à y participer.

Les rapports annuels SSCT sont censés selon la réglementation dresser le bilan des PAPRI Pact : telle action a été faite, si non, pourquoi ? Telle action réalisée a-t-elle supprimé ou atténué le risque ? Pour établir ce rapport, la direction doit se servir du DUERP pour voir si ce risque est encore identifié. Si oui, il devra faire l'objet d'une nouvelle action dans le PAPRI Pact. C'est bien pourquoi le Rapport SSCT doit correspondre à la même année que le DUERP, et non pas à l'année précédente, comme le fait France Télévisions malgré nos demandes récurrentes conformes à la loi.

Le problème c'est que ça ne se passe pas comme ça. Ces documents semblent encore être traités comme des contraintes administratives et non comme des outils précieux dans l'amélioration de la sécurité des salariés.

- **Le PAPRI Pact doit présenter des indicateurs de suivi qui doivent être repris dans les Rapports annuels de l'année suivante pour faire un bilan précis de chaque action. En cas d'action non réalisées, l'employeur doit se justifier.**
 - **La loi de 2021 prévoit lors de l'avis du CSEC sur le PAPRI Pact que les élus puissent rajouter des actions et émettre une priorité.**
 - **Planifier une formation spécifique aux directeurs/RRH/APS/représentants du personnel sur le cadre, les rôles, les objectifs et les liens entre DUERP/PAPRI Pact/Rapports SSCT.**
- **Concernant la Fabrique**, elle est également concernée par les remarques et préconisations ci-dessus. En revanche ses DUERP et PAPRI Pact restent pour les élus de la CSSCT des documents difficiles à lire. Ils ne sont pas découpés selon les périmètres qui dépendent du Réseau et du Siège mais selon des unités de travail transversales Réseau/Siège. Là aussi quelques soucis de mise à jour, en ce qui concerne notamment le Tour de France féminin ou les problèmes de harcèlement présumé sur les fictions. Mais l'APS ne cache pas sa charge de travail, avant ils étaient 2 sur la Fabrique, désormais il est seul. Pour les APS des antennes, les périmètres sont bien plus petits, cependant ils ne sont pas à plein temps sur cette fonction puisqu'ils sont salariés des IMG. La direction de la Fabrique souligne qu'ils ont l'intention de former des relais en matière de prévention pour travailler avec l'APS.
 - **Néanmoins, nous préconisons de revenir à deux postes d'APS à la Fabrique.**
 - **Il faudrait également préciser par unité de travail, les métiers et le nombre de salariés qui y correspondent.**
 - **Et présenter les documents selon le périmètre qui est soumis aux instances respectives pour un travail plus efficace des instances.**

En conclusion, un travail conséquent reste encore à faire. Les élus se disent prêts à échanger et travailler avec la direction des Ressources humaines de France Télévisions afin d'améliorer la prévention dans notre entreprise. En attendant, ils attendent des réponses écrites et argumentées à leurs préconisations.

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

Paris, le 16 novembre 2023