



## Avis sur le bilan social 2022 de France Télévisions

L'analyse et la consultation sur le bilan social de FTV intervient dans un calendrier qui apparaît inadéquat par rapport aux objectifs et souhaits exprimés lors des échanges et de la consultation de l'année précédente. **Ainsi, les élus réitèrent la proposition, acceptée par la direction, d'un bilan social quasi finalisé en avril soumis à information, puis d'un bilan social complet en juin soumis à information et consultation**, cela pour laisser le temps d'exploiter la richesse des informations qu'il renferme sans retarder son étude ; étude qui intervient souvent dans un calendrier social chargé.

Les élus sont conscients des efforts fournis par les intervenants opérationnels ou RH pour élaborer le bilan social central et ceux des établissements et remercient les personnes qui s'attellent à cette tâche. Compte tenu des ressources mobilisées, **ils rappellent donc leur souhait que cet exercice d'apparence formelle soit aussi considéré par la direction comme l'occasion de dresser, avec les élus, un panorama général de la situation que présente les indicateurs, et d'orienter les sujets à approfondir dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.**

Il a été établi que certaines incohérences ou écarts existent entre les données fournies dans les bilans sociaux et les documents présentés à l'occasion d'autres informations et consultations du même exercice. Ces écarts tiennent souvent à l'utilisation de sources différentes, ou à un circuit de collecte des informations non formalisé ou normé. Il est important que les informations puissent être fiabilisées, pour éviter les incompréhensions ou des conclusions erronées.

L'analyse fine des données des bilans sociaux, et en particulier celui du Réseau France 3, montre en effet que **des marges de progrès importantes existent notamment concernant la population des non permanents ou travailleurs extérieurs, ainsi que les thèmes relatifs à la sécurité, la santé et les conditions de travail, l'organisation et le temps de travail.**

**Les élus proposent que la direction du Pilotage social travaille avec les commissions du CSEC pour fiabiliser et mettre en cohérence ces données, reprenant en ce sens les préconisations de l'avis du CSE du Réseau France 3 annexées au présent avis.**

Les demandes et préconisations exprimées dans l'avis du bilan social 2021 en décembre 2022 n'ont pas été suivies d'effet pour la plupart d'entre elles. **Les élus maintiennent donc les remarques et demandes formulées dans l'avis précédent, qui pour rappel portent sur :**

- Le calendrier du bilan social a été certes avancé, mais comme indiqué, son examen et son avis pourraient être menés en deux temps avant l'été
- Le phénomène de précarisation des emplois - recours aux non permanents en lieu et place des permanents, temps partiels imposés, ou a contrario refus de temps partiels, etc - présentés comme conjoncturel, reste préoccupant. Quels moyens sont mis en œuvre pour inverser cette tendance s'il ne s'agit pas d'une volonté délibérée ?
- Les efforts de féminisation des postes ou le rajeunissement de la pyramide des âges doivent être menés avec équilibre en traitant les causes profondes : caractère genré des métiers et prise en compte des évolutions sociologiques liées au recul de l'âge de la retraite
- Une analyse plus fine des motifs et solutions relatifs à l'accidentologie, l'absentéisme et l'amélioration de la santé au travail, en lien avec les travaux menés sur les DUERP, PAPRIACT et rapports SSCT
- Des indicateurs relatifs au dialogue social : amélioration de monkosque pour le suivi des heures de délégation et du suivi des heures de réunion (CSSCT et autres instances)

Beaucoup des constats sont partagés dans les avis des CSE remontés par la direction au CSEC (Siège, Malakoff et Réseau France 3) : baisse de l'emploi permanent au profit de l'externalisation et de la précarisation ; enjeux de rajeunissement et de maintien dans l'emploi ; effort de féminisation ou de « dé-génrisation » des métiers à accentuer ; politique santé et prévention des risques à améliorer en traitant les causes (santé, organisation du travail et accompagnement) plutôt que les seuls effets (absentéisme).

**Les élus du CSE Central souhaitent que des points d'étape soient faits en Commission Emploi-Formation et au CSE Central, en commençant par celui d'avril sur les demandes et propositions formulées dans cet avis. Ils préconisent qu'il en soit fait de même au niveau des établissements pour ce qui est de leurs avis et propositions respectifs.**

Avis voté à l'unanimité des 24 votants.

Les organisations syndicales CGT, CFDT, FO et SNJ s'associent.

Paris, le 31 janvier 2024

ANNEXES :

<p><b>Compléter la démarche de traitement managérial de l'absentéisme par un traitement social en associant les IRP, l'approche actuelle ciblant principalement les effets (absences) plus que les causes (santé). Une impulsion de la direction centrale doit être clairement émise.</b></p>
<p><b>Améliorer ou Intégrer une étape de fiabilisation / mise en cohérence des données remontant des différentes sources (Pilotage social vs Chargés d'études « quali »), et une "boucle de rattrapage" en s'appuyant sur les requêtes issues d'Acciline+ et des données issues de la paie.</b></p>
<p><b>Fournir systématiquement un détail de la catégorie « Autres cas » des éléments matériels en référence aux éléments matériels ou familles de risques issus des DUERP.</b></p>
<p><b>Préciser les sources et méthodes de collecte des accidents de travail déclarés et reconnus lors de la présentation des chiffres d'accidentologie en instance (origine et processus : service paie, Acciline+, autres) et expliquer les écarts entre documents. Un travail pour les harmoniser serait peut-être nécessaire afin de faciliter les diagnostics et les mesures correctives.</b></p>
<p>Le Logiciel Acciline+ constitue l'un des socles de la politique santé / sécurité et une source d'information possible du Bilan Social. <b>Prévoir une présentation exhaustive du logiciel et de ses potentialités aux instances représentatives du personnel en commençant par la CSSCT.</b></p>
<p>Le logiciel Acciline+ permet de recenser les accidents bénins (AB). Dans les faits, peu d'AB sont renseignés dans l'outil (4 à France 3 Grand Est). <b>Exploiter et renseigner les accidents bénins par une adaptation et communication de la procédure de déclaration des AT/AB, y compris sur les sites à distance.</b></p>
<p>Des accidents ou incidents peuvent avoir des effets nécessitant un arrêt ou des soins dont le déclenchement intervient au-delà de 48h après la survenue de l'événement. <b>Sécuriser et protéger les salariés en enregistrant les accidents bénins et les requalifier en accident du travail à la suite d'effets constatés nécessitant soins ou arrêt de travail.</b></p>
<p><b>Établir en collaboration avec les élus de la CSSCT une procédure claire de déclenchement d'enquête conjointe en cas de DGI ou d'événement "pouvant avoir des conséquences graves" ou dont les conséquences sont graves lors de la survenue ou de l'enregistrement d'un Accident du Travail, aucune procédure formalisée n'étant identifiée à ce stade. L'identification de ces enquêtes pouvant alimenter les indicateurs "relations sociales" du Bilan Social.</b></p>
<p>Temps de saisie de l'accident (15-20 min selon les IRH interrogées) : <b>gérer les alertes de sorte que les interruptions fréquentes dans la saisie et l'enregistrement évite des envois de message d'information incomplets.</b></p>
<p><b>Fiabiliser la gestion et améliorer la transmission des messages générés par ACCILINE+ aux acteurs de la prévention (Ligne hiérarchique, RH, représentants du personnel) en imposant le remplissage de tous les champs existants et leur transmission à tous les acteurs de la prévention.</b></p>
<p>L'employeur a la faculté d'émettre des réserves. Mais elles sont rarement mentionnées dans l'outil, et plutôt dans un courrier à part. Ce manque d'information quant aux réserves émises est source de défiance de la part des IRP et des salariés. <b>Prévoir des analyses statistiques à l'échelle des antennes, du Réseau et du Central, qui mentionnent les cas d'émission de réserve et de taux de non reconnaissance des Accidents de travail, statistiques à partager avec les IRP.</b></p>

Près de 20% des accidents de travail avec arrêt (ATAA) ne sont pas catégorisés dans un des 19 éléments matériels (familles de risques) listés dans le DUERP (et par l'INRS). Former rapidement **les IRH et autres déclarants sur aux difficultés de l'outil, et mettre en œuvre un plan d'actions afin d'améliorer l'exploitation du module Accident de travail dans l'élaboration des DUERP et PAPRIACT dans Acciline+** (ex : adaptation du logiciel et de la formation à l'outil et à la prévention des risques, notamment les RPS, accroître le temps passé à la saisie des déclarations d'AT et les ressources disponibles...).

Cibler les actions et approfondir les besoins de formation en fonction des antennes et régions. **Partager des "règles de principe" concernant le renseignement des déclarations d'accidents liées aux malaises et/ou troubles et risques psychologiques, souvent non classés, ou classés autre part car ces données se retrouvent dans les bilans présentés en CSSCTC mais pas dans les bilans sociaux ni dans les rapports SSCT.**

**Affiner/approfondir la démarche de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) auprès de la population des scriptes, grands reporters et journalistes spécialisés**, a priori davantage exposés aux situations accidentogènes. **Renforcer la vigilance quant aux chefs-monteurs**, très représentés dans les accidents de trajet avec arrêt.

Exploiter de manière normalisée **les données d'accidentologie (type de risques, populations concernées par fonction, gravité / durée des arrêts par motif...)** pour améliorer l'évaluation des risques et actions à développer lors de l'atelier DUERP / PAPRIACT.

**Mieux accompagner et inciter les salariés dans les formalités et démarches** d'obtention et de renouvellement de leur RQTH auprès des Maisons départementales des personnes handicapées, **y compris en optimisant le rôle des binômes diversité et des élus du personnel (formations conjointes demandées).**

**Compléter les bilans handicap par des informations détaillées par fonction / métier** (a minima pour les plus grandes cohortes) afin de proposer des pistes d'action plus ciblées et nouvelles, le budget handicap étant notoirement sous-utilisé.

**Mieux identifier les situations et déclarations de handicap survenues durant la carrière à FTV en fonction des circonstances** : éléments déclencheurs (accident identifié ou pas), analyse de l'antériorité, type de handicap, etc.

Les données du Bilan social étant succinctes, **compléter les données dans les rapports SSCT par des informations sur les incapacités partielles, invalidité, incapacité.**

**Fiabiliser et normaliser les méthodes d'évaluation et de collecte des dépenses de sécurité, santé et conditions de travail** : construire un lexique sur la nature des dépenses à prendre en compte en fonction des thèmes sécurité, hygiène, santé, conditions de travail ; doter les salariés en charge d'une boîte à outils (méthode d'évaluation des dépenses, services à solliciter, modèle commun de fichier "prêt à remplir...), Normaliser la présentation dans les rapports SSCT afin d'y trouver toutes les dépenses avec leur sources (budget local/budget central) et leur destination, classées comme actuellement : santé, sécurité, conditions de travail mais aussi par type de prévention : primaire, secondaire et tertiaire (expertises, enquêtes...), un rapport consolidé sera transmis au niveau du CSE du Réseau et du CSE Central.

**Mettre en cohérence les PAPRIACT et le Bilan social pour ce qui est de l'évaluation du programme d'amélioration des conditions de travail et de sécurité en fonction du niveau de prévention** (distinction primaire, secondaire tertiaire dans les rapports SSCT).

**Identifier des périmètres identiques et communs entre budget et programmes des dépenses des antennes.** Les écarts entre budget et réalisé ne pouvant être expliqués que par des biais méthodologiques et des informations lacunaires.

Au vu du recours croissant aux contrats précaires, **compléter le bilan social avec des représentations graphiques en %, afin de faciliter la lecture et préciser les motifs** (disponibles par ailleurs via les informations trimestrielles "Situations de l'emploi", à rappeler lors de la présentation du Bilan Social).

**Compléter les données des travailleurs extérieurs (sommaires) par des informations détaillées concernant la politique budgétaire** liée au recours aux travailleurs extérieurs (montant, nombre de contrats cumulés au cours de l'année, nombre de contrats "successifs" par salarié, etc.). Etre vigilant quant aux conditions de travail de ces travailleurs ; rajouter une unité de travail spécifique aux travailleurs précaires dans les DUERP.

Fournir le nombre de salariés déclarés chaque année en inaptitude partielle ou totale, en invalidité, et en incapacité (avec les pourcentages) dans le tableau « nombre de salariés en inaptitude reclassés », rajouter le nombre de salariés inaptes ayant demandé un reclassement.



## Avis des élus du CSE Siège France Télévisions Sur le bilan social 2022

Les élus du CSE sont appelés à se prononcer sur le bilan social 2022, un bilan assez similaire à celui présenté en 2021.

### Emploi

Ce bilan atteste de la poursuite de la baisse des effectifs, plus d'une centaine de salariés sur l'année 2022, d'une augmentation des alternants et particulièrement de ceux ayant un haut niveau d'étude.

L'entreprise poursuit en effet son effort en faveur de l'apprentissage.

**Les élus demandent à la direction de rester vigilante quant à l'encadrement de ces alternants et aux missions qu'ils occupent.**

**Le temps partiel a diminué.** Toutefois les élus regrettent que les temps partiels contraints soient réservées majoritairement aux femmes, dans le cadre d'une intégration suite à un une procédure judiciaire.

### Féminisation, oui mais...

Si la féminisation passe la barre des 50%, il reste toutefois des efforts à poursuivre au sein des équipes techniques mais aussi **chez les journalistes** où elles ne représentent que 46,5% des effectifs et seulement **38,6% des encadrants.**

### Age

Les chiffres présentés montrent que **l'entreprise vieillit** et que l'ancienneté progresse.

**Ce bilan démontre l'inefficacité de la rupture conventionnelle collective** en termes de rajeunissement des effectifs, RCC qui avait donc bien pour but de se séparer des plus âgés.

### Prestataires extérieurs, mais qui sont-ils ?

**Les prestations extérieures** sont en nette augmentation entre 2020 et 2022 passant de **31 796 059 euros à 40 938 664 euros.**

Ces prestations concernent le gardiennage, le nettoyage, l'informatique et un ensemble de services rangés dans la catégorie « Autres ».

Cette catégorie « Autres » interpellent les élus car bien qu'elle ne soit pas détaillée, elle représente 14 526 421 euros (contre 4 822 752 euros en 2020) soit plus du tiers des dépenses de prestation.

Les élus demandent à la direction le détail de ce poste.



## Départs : Hausse des licenciements

Comme chaque année, des salariés quittent l'entreprise. Ils ont été 312 en 2022, et ce qui frappe cette année c'est le nombre important de licenciement 39 au total dont 18 pour inaptitude.

Les élus regrettent qu'aucune information ne leur soit donnée concernant la nature de ces licenciements individuels, contrairement aux années précédentes où les motifs évoqués pouvaient être « insuffisance professionnelle » par exemple.

## Handicap, mauvais point !

Les élus constatent la difficulté de l'entreprise à intégrer et à recruter des personnes en situation de handicap. La progression par rapport à 2021 est insignifiante : 1 seul recrutement.

## Absentéisme, alerte !

Le taux d'absentéisme reste élevé à France Télévisions.

Certes l'année 2022 a été marquée par un nombre important d'absences de courte durée, en lien direct avec l'épidémie de COVID-19, pour autant il est difficile de ne pas s'inquiéter du taux d'absentéisme qui est de **6,33% à FTV**.

Les élus savent que les arrêts de courte durée sont souvent révélateurs d'un mal-être de l'entreprise et qu'ils doivent inviter à la vigilance.

Ils saluent par contre, **l'effort de l'entreprise en faveur du congé paternité** qui est de **50 jours à France Télévisions**. Ils constatent avec plaisir que les salariés sont de plus en plus nombreux à profiter de ce congé.

## Rémunérations, augmentez les bas salaires !

Côté salaires, la majorité des salariés de France télévisions gagne plus de 40 000€ annuels.

**9 seulement n'atteignent pas les 20 000€ annuels.**

Ce qui rend l'écart entre 10 rémunérations les plus basses et les 10 les plus élevées encore plus insupportable. En effet, les dix salaires les plus bas de l'entreprise se partagent une enveloppe **de 233 427 euros (soit une moyenne de 23 342 euros par salarié)** quand les 10 salaires les plus élevés bénéficient d'une enveloppe de **3 712 877 euros soit une moyenne de 371 287 euros par salarié**.

La Direction se grandirait à porter une attention particulière à ces bas salaires d'autant plus qu'entre 2021 et 2022, les plus « petits » salaires ont bénéficié d'une augmentation de 1.5 % quand les plus élevés ont perçu 3,4 % d'augmentation.



## Sécurité, vigilance !

Concernant la sécurité, les élus relèvent l'augmentation des accidents de circulation manutention ou stockage et s'interrogent sur **les raisons de cette augmentation**. Ils souhaitent des réponses claires et surtout un plan d'action pour y remédier.

De la même manière, **ils ne comprennent pas la baisse des dépenses réalisées pour former le personnel à la sécurité**, ceci dans un contexte non seulement de fragilisation du collectif des salariés mais aussi de réorganisation de l'entreprise autour de la maison mère dans le cadre du projet Campus.

## Formation professionnelle, un effort intéressant mais...

Ils soulignent l'effort et le budget consacré par l'entreprise à la formation professionnelle, même s'ils regrettent que la part réservée au développement des compétences reste finalement peu importante. **L'essentiel de l'enveloppe étant consacrée aux projets de l'entreprise.**

## Dialogue social, des améliorations s'imposent.

**Le nombre de procédures où la direction est impliquée a augmenté** de manière significative. On est passé de 27 à 36 procédures en 2022.

**Les élections professionnelles 2022** ont été caractérisées par un fort taux d'abstention.

Les élus s'interrogent et émettent le souhait que lors des prochaines élections, Il soit proposé aux salariés de **voter en présentiel, comme de manière électronique.**

**Les élus concluent en saluant le travail réalisé par les équipes RH et la communication** interne en matière d'information des salariés que ce soit sur des projets professionnels ou sur des opérations qui marquent les engagements et les valeurs de l'audiovisuel public.

**Ils regrettent en revanche, que les projets de la direction ne respectent pas ces mêmes valeurs. Tempo en est l'exemple le plus flagrant.**

Paris, le 21/06/2023

### **Votants : 25 voix**

Pour : 25 voix

Contre : 0 voix

Abstentions : 0 voix

L'ensemble des organisations syndicales s'associent à ce vote.

Comité Social et Economique Siège France Télévisions

7, Esplanade Henri de France 75907 Paris cedex 15

37 Quai du Président Roosevelt 92130 Issy-Les-Moulineaux

01-56-22-49-05

01-56-22-91-31



## **Avis du CSE du Réseau France 3 sur le bilan social 2022**

Les élus du CSE ont pris connaissance du rapport de l'expert mandaté dans le cadre de l'assistance à la consultation sur le bilan social 2022, ainsi que de la synthèse de l'expert. Un accent particulier avait été demandé par le CSE sur les enjeux de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La méthode de l'expertise éclaire sur les processus et origines des données figurant dans le bilan social et donne à voir les processus, la grande diversité des intervenants et les difficultés objectives d'élaboration des informations remises en CSE, que ce soit celles reprises dans le bilan social ou celles qui figurent dans d'autres documents d'information.

Le constat est fait de l'existence à FTV d'outils de pilotage et d'analyse puissants et assez fins pour présenter une image de la situation sociale fidèle. Toutefois, il est aussi admis que le bilan social est un "passage obligé" mais limité par sa construction, d'où la nécessité de compléter ou affiner les informations par d'autres outils existants et robustes.

Nous comprenons que le bilan social ne peut à lui seul fournir une image exhaustive de la situation réelle dans chacun des thèmes qui y sont abordés, mais le travail nécessaire à son élaboration, précisément décrit dans le rapport de l'expert, mérite que l'exercice ne se résume pas à une présentation donnée en CSE du Réseau France 3.

Si l'exercice de présentation d'un bilan social est respecté, nous souhaitons qu'il ne reste pas un exercice de pure forme, mais qu'il soit l'occasion de traiter de manière générale la situation sociale, de répondre à nos questions de fond, d'améliorer les indicateurs retenus et leur cohérence, et de préciser les détails de ces indicateurs, que ce soit dans le bilan social ou dans des documents complémentaires étudiés dans les instances de représentation du personnel.

Les principales failles identifiées dans l'élaboration et la présentation du bilan social résident donc dans :

- Des incohérences de certaines informations du bilan social en comparaison d'autres informations disponibles dans d'autres documents (bilan SSCT, PAPRIACT, DUERP, tableau d'emploi trimestriel ou d'absentéisme...)
- La clarification et la poursuite des efforts de normalisation dans la procédure de construction, en particulier concernant les indicateurs issus des antennes
- La fiabilisation des données et leurs sources, et une utilisation plus systématique des outils disponibles en complément des données issues de la plateforme Business Object, de la paye, du SIRH, à commencer par le logiciel Acciline+.

Le périmètre du bilan social permet d'avoir une vision générale de la situation sociale, mais elle mérite d'être affinée pour rendre compte utilement des situations plus précises, d'autant que ces situations à des périmètres plus fins contribuent à expliquer des évolutions générales.

**Sur l'absentéisme** : le taux d'absentéisme hors COVID diminue, mais on peut regretter que les réflexes sanitaires hérités de la pandémie mondiale n'aient pas entraîné une baisse plus forte de l'absentéisme au niveau de France 3. Il a pourtant été démontré que la prévalence des épidémies dues à d'autres virus, et donc les causes de maladie, a diminué pendant le COVID et à sa suite. La baisse du taux d'absentéisme global ne permet pas d'en conclure une amélioration des conditions de travail pérenne, vu les disparités entre antennes, fonctions, etc. D'autant que le taux d'absentéisme maladie se dégrade en Hauts-de-France, Normandie et Nouvelle-Aquitaine, et jusqu'à fortement dans les Pays-de-la-Loire.

D'autre part, le traitement essentiellement managérial et individualisé de l'absentéisme est regrettable. Cette approche est réductrice et empêche de prendre en compte les enjeux de santé à leur juste mesure comme cause de l'absentéisme. La direction ne traite que les conséquences et pas les causes.

Nous sommes alertés entre autres par :

- Des arrêts plus longs (+2.2 j par arrêt)
- Davantage de salariés poly-absents, ce qui révèle une concentration des situations de dégradation de la santé potentiellement liée au travail
- Le poly-absentéisme dans les Hauts-de-France, dont le poids des poly-absents dans les effectifs est près de deux fois supérieur aux autres régions
- La dégradation des indicateurs d'absentéisme des scriptes, déjà en 2022 et à la veille de la mise en œuvre de Tempo, qui aura eu pour effet de détériorer encore plus les conditions de travail de cette catégorie. On notera aussi une dégradation notable de la santé des journalistes grands-reporters
- Les régions Centre-Val de Loire, Grand-Est, Normandie et PACA qui recensent une très forte proportion d'absences de très courte durée qui peut être le signe d'un collectif dégradé dans certaines antennes par rapport à d'autres régions.

## **Sur l'accidentologie**

Il s'agit d'un chantier majeur de travail. Nous constatons des difficultés dans l'appréhension des données d'accidentologie, les services de la paie étant la source d'origine des données. La description du logiciel Acciline + permet d'en découvrir les potentialités et son apport possible, tant dans la gestion de l'accidentologie, de la prévention des risques que des informations dans le bilan social. Mais cela reste encore à parfaire.

L'absence de renseignement du champ des éléments matériels dans près de 20% des cas en réduit l'utilité, même si ce taux a tendance à baisser. En sus, l'exactitude et la précision dans le renseignement des champs pourrait être améliorée.

Des recommandations sont faites par l'expert pour améliorer la gestion et l'information sur l'accidentologie, ainsi que son intégration plus poussée dans la politique santé et prévention des risques.

Les disparités entre antennes et régions sont importantes. Notamment, la fréquence des accidents de travail avec arrêt augmente en Grand Est (15,8), Normandie (14,3), Nouvelle Aquitaine (28,8), BFC (11,1) et en PDL (6,2). Elle diminue dans les autres régions.

### **Sur les inaptitudes :**

La fréquence des reclassements est très faible ou inexistante. Alors même que 12 licenciements pour inaptitude ont eu lieu en 2022, aucun reclassement n'est constaté en 2021 et 2022, un seul en 2020. Ces chiffres soulignent l'échec de la politique de prévention, ou de la capacité de France 3 à informer, accompagner et prévenir efficacement les situations d'inaptitude, ou à les régler une fois constatées. A défaut d'une obligation de résultat quant aux reclassements et plus globalement au maintien dans l'emploi, une exigence de moyens est attendue.

### **Sur le handicap :**

Le taux d'emploi des salariés handicapés est à un niveau supérieur au taux minimum légal, ce dont nous pouvons nous féliciter. Il reste que la sous-consommation du budget central dédié au handicap montre que des actions supplémentaires peuvent être menées pour informer, sensibiliser et former les salariés sur la question et inciter les personnels concernés à mener les démarches en vue de déclarations RQTH.

Un effort particulier doit être mené pour redéfinir, accentuer le rôle et augmenter les moyens alloués (temps, formation...) au binôme diversité afin d'en faire un maillon plus volontariste dans l'accompagnement des salariés et la mise en œuvre de la politique handicap, celui-ci ne remplissant qu'imparfaitement son rôle.

Une analyse des déclarations de handicap plus fines est nécessaire pour répondre à la question de l'antériorité du handicap pré ou post-recrutement à France 3, sans préjuger de l'interprétation positive ou négative des résultats.

### **Sur les dépenses de sécurité et d'amélioration**

Les données figurant dans le bilan social révèlent de manière critique les incohérences, manques et approximations dans la traduction chiffrée des informations relatives au coût financier de la sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

L'incohérence entre valorisation des programmes prévisionnels de sécurité et conditions de travail et les dépenses effectivement constatées montre une absence de pilotage ou de coordination centralisée de cet aspect.

L'information existante dans le bilan social ne permet pas de porter une appréciation sur le coût de la politique sécurité, santé et la prévention des risques, ce qui est une lacune significative, même s'il est évident que des dépenses plus élevées sont engagées. L'absence d'information cohérente et consolidée peut empêcher d'allouer les ressources plus efficacement.

## En conclusion

L'élaboration du bilan social nécessite la mobilisation de ressources importantes. Il est nécessaire que ce travail ne soit pas fait pour simplement répondre à une obligation légale. Il doit s'inscrire dans une démarche globale d'amélioration des indicateurs et de « visibilité » de la situation sociale pour que l'entreprise progresse de manière continue dans ce domaine. Les élus du personnel sont disposés à participer à une démarche de concertation approfondie pour améliorer les outils et indicateurs utilisés.

En cela, nous appelons la direction à réfléchir aux moyens d'appliquer les recommandations présentées pour une part par l'expert et interrogeons la direction quant à sa position sur la mise en œuvre de tout ou partie des pistes d'amélioration identifiées dans les recommandations reprises ici en bleu :

Le bilan social constitue une photographie "normalisée" et légale de la situation sociale dans l'entreprise, par définition incomplète et approximée. Les recommandations visent, selon les cas :

- à améliorer l'information figurant au bilan social issue des sources actuelles ou de sources nouvelles à exploiter
- à compléter dans les documents plus précis soumis aux IRP portant sur des thèmes identiques
- à renforcer la cohérence entre les différentes sources et documents d'information et le bilan social
- sur le fond, à envisager des moyens d'action pour améliorer la situation que les indicateurs du bilan social et des autres documents reflètent.

- La communication et la concertation entre IRP et direction dans la définition d'indicateurs de la situation sociale élaborés conjointement est un moyen à privilégier pour la qualité et la pertinence de l'information fournie. **Nous demandons à la direction centrale de mettre en place rapidement un atelier de travail avec la CSSCT centrale afin d'améliorer voire toiletter les indicateurs qui leur sont fournis, et les rapports qui les présentent, concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.**

**Nous demandons également un vrai travail commun pour analyser et croiser les indicateurs des différents documents et bilans.** Pour l'instant, seuls les élus semblent le faire.

Les données d'absentéisme sous-estiment d'emblée la réalité des équipes sur le terrain et les enjeux organisationnels, puisque les CDD ne sont pas pris en compte. Or le recours croissant aux CDD suppose **de préciser également le volume de journées d'absences (Maladies, Accidents, MP) cumulées par l'effectif non permanent.**

La méthode de calcul du taux d'absentéisme des CDI dans le Bilan Social surestime le taux. Recalculer le taux en utilisant les jours calendaires au dénominateur ou mieux, **utiliser les données issues des tableaux de bord d'absentéisme pour les reporter dans le Bilans Sociaux.**

**Distinguer les journées d'absences pour maladies professionnelles des absences liées à des accidents (travail ou trajet).**

**Poursuivre et améliorer l'accompagnement dans le retour à l'emploi, en particulier après une longue absence maladie (visite de pré-reprise, entretien de retour, adaptation des conditions d'exercice du poste, etc.).** Entretenir le lien pendant les absences Maladie au-delà de certaines durées, dans le respect de la vie privée et de la volonté des salariés. Anticiper les besoins d'information, de formation et d'accompagnement.

**Compléter la démarche de traitement managérial de l'absentéisme par un traitement social en associant les IRP, l'approche actuelle ciblant principalement les effets (absences) plus que les causes (santé). Une impulsion de la direction centrale doit être clairement émise.**

**Améliorer ou Intégrer une étape de fiabilisation / mise en cohérence des données remontant des différentes sources (Pilotage social vs Chargés d'études « quali »), et une "boucle de rattrapage" en s'appuyant sur les requêtes issues d'Acciline+ et des données issues de la paie.**

**Fournir systématiquement un détail de la catégorie « Autres cas » des éléments matériels en référence aux éléments matériels ou familles de risques issus des DUERP.**

**Préciser les sources et méthodes de collecte des accidents de travail déclarés et reconnus lors de la présentation des chiffres d'accidentologie en instance (origine et processus : service paie, Acciline+, autres) et expliquer les écarts entre documents. Un travail pour les harmoniser serait peut-être nécessaire afin de faciliter les diagnostics et les mesures correctives.**

Le Logiciel Acciline+ constitue l'un des socles de la politique santé / sécurité et une source d'information possible du Bilan Social. **Prévoir une présentation exhaustive du logiciel et de ses potentialités aux instances représentatives du personnel en commençant par la CSSCT.**

Le logiciel Acciline+ permet de recenser les accidents bénins (AB). Dans les faits, peu d'AB sont renseignés dans l'outil (4 à France 3 Grand Est). **Exploiter et renseigner les accidents bénins par une adaptation et communication de la procédure de déclaration des AT/AB, y compris sur les sites à distance.**

Des accidents ou incidents peuvent avoir des effets nécessitant un arrêt ou des soins dont le déclenchement intervient au-delà de 48h après la survenue de l'événement. **Sécuriser et protéger les salariés en enregistrant les accidents bénins et les requalifier en accident du travail à la suite d'effets constatés nécessitant soins ou arrêt de travail.**

**Établir en collaboration avec les élus de la CSSCT une procédure claire de déclenchement d'enquête conjointe en cas de DGI ou d'événement "pouvant avoir des conséquences graves" ou dont les conséquences sont graves lors de la survenue ou de l'enregistrement d'un Accident du Travail, aucune procédure formalisée n'étant identifiée à ce stade. L'identification de ces enquêtes pouvant alimenter les indicateurs "relations sociales" du Bilan Social.**

Temps de saisie de l'accident (15-20 min selon les IRH interrogées) : **gérer les alertes de sorte que les interruptions fréquentes dans la saisie et l'enregistrement évite des envois de message d'information incomplets.**

**Fiabiliser la gestion et améliorer la transmission des messages générés par ACCILINE+ aux acteurs de la prévention (Ligne hiérarchique, RH, représentants du personnel) en imposant le remplissage de tous les champs existants et leur transmission à tous les acteurs de la prévention.**

L'employeur a la faculté d'émettre des réserves. Mais elles sont rarement mentionnées dans l'outil, et plutôt dans un courrier à part. Ce manque d'information quant aux réserves émises est source de défiance de la part des IRP et des salariés. **Prévoir des analyses statistiques à l'échelle des antennes, du Réseau et du Central, qui mentionnent les cas d'émission de réserve et de taux de non reconnaissance des Accidents de travail, statistiques à partager avec les IRP.**

Près de 20% des accidents de travail avec arrêt (ATAA) ne sont pas catégorisés dans un des 19 éléments matériels (familles de risques) listés dans le DUERP (et par l'INRS). Former rapidement **les IRH et autres déclarants sur aux difficultés de l'outil, et mettre en œuvre un plan d'actions afin d'améliorer l'exploitation du module Accident de travail dans l'élaboration des DUERP et PAPRI Pact dans Acciline+** (ex : adaptation du logiciel et de la formation à l'outil et à la prévention des risques, notamment les RPS, accroître le temps passé à la saisie des déclarations d'AT et les ressources disponibles...).

Cibler les actions et approfondir les besoins de formation en fonction des antennes et régions. **Partager des "règles de principe" concernant le renseignement des déclarations d'accidents liées aux malaises et/ou troubles et risques psychologiques, souvent non classés, ou classés autre part car ces données se retrouvent dans les bilans présentés en CSSCTC mais pas dans les bilans sociaux ni dans les rapports SSCT.**

**Affiner/approfondir la démarche de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) auprès de la population des scriptes, grands reporters et journalistes spécialisés**, a priori davantage exposés aux situations accidentogènes. **Renforcer la vigilance quant aux chefs-monteurs**, très représentés dans les accidents de trajet avec arrêt.

Exploiter de manière normalisée **les données d'accidentologie (type de risques, populations concernées par fonction, gravité / durée des arrêts par motif...)** pour améliorer l'évaluation des risques et actions à développer lors de l'atelier DUERP / PAPRI Pact.

**Mieux accompagner et inciter les salariés dans les formalités et démarches** d'obtention et de renouvellement de leur RQTH auprès des Maisons départementales des personnes handicapées, **y compris en optimisant le rôle des binômes diversité et des élus du personnel (formations conjointes demandées).**

**Compléter les bilans handicap par des informations détaillées par fonction / métier** (a minima pour les plus grandes cohortes) afin de proposer des pistes d'action plus ciblées et nouvelles, le budget handicap étant notoirement sous-utilisé.

**Mieux identifier les situations et déclarations de handicap survenues durant la carrière à FTV en fonction des circonstances** : éléments déclencheurs (accident identifié ou pas), analyse de l'antériorité, type de handicap, etc.

Les données du Bilan social étant succinctes, **compléter les données dans les rapports SSCT par des informations sur les incapacités partielles, invalidité, incapacité.**

**Fiabiliser et normaliser les méthodes d'évaluation et de collecte des dépenses de sécurité, santé et conditions de travail** : construire un lexique sur la nature des dépenses à prendre en compte en fonction des thèmes sécurité, hygiène, santé, conditions de travail ; doter les salariés en charge d'une boîte à outils (méthode d'évaluation des dépenses, services à solliciter, modèle commun de fichier "prêt à remplir...), Normaliser la présentation dans les rapports SSCT afin d'y trouver toutes les dépenses avec leur sources (budget local/budget central) et leur destination, classées comme actuellement : santé, sécurité, conditions de travail mais aussi par type de prévention : primaire, secondaire et tertiaire (expertises, enquêtes...), un rapport consolidé sera transmis au niveau du CSE du Réseau et du CSE Central.

**Mettre en cohérence les PAPRI Pact et le Bilan social pour ce qui est de l'évaluation du programme d'amélioration des conditions de travail et de sécurité en fonction du niveau de prévention** (distinction primaire, secondaire tertiaire dans les rapports SSCT).

**Identifier des périmètres identiques et communs entre budget et programmes des dépenses des antennes.** Les écarts entre budget et réalisé ne pouvant être expliqués que par des biais méthodologiques et des informations lacunaires.

Au vu du recours croissant aux contrats précaires, **compléter le bilan social avec des représentations graphiques en %, afin de faciliter la lecture et préciser les motifs** (disponibles par ailleurs via les informations trimestrielles "Situations de l'emploi", à rappeler lors de la présentation du Bilan Social).

**Compléter les données des travailleurs extérieurs (sommaires) par des informations détaillées concernant la politique budgétaire** liée au recours aux travailleurs extérieurs (montant, nombre de contrats cumulés au cours de l'année, nombre de contrats "successifs" par salarié, etc.). Etre vigilant quant aux conditions de travail de ces travailleurs ; rajouter une unité de travail spécifique aux travailleurs précaires dans les DUERP.

Fournir le nombre de salariés déclarés chaque année en inaptitude partielle ou totale, en invalidité, et en incapacité (avec les pourcentages) dans le tableau « nombre de salariés en inaptitude reclassés », rajouter le nombre de salariés inaptés ayant demandé un reclassement.

Les élus du CSE souhaitent souligner la difficulté de l'expert à obtenir de la direction des ressources humaines, et plus encore de la directrice du dialogue social, certaines informations légitimes.

De nombreuses préconisations listées dans cet avis ont été maintes fois répétées au sein de diverses instances.

Le CSE du Réseau France 3 appelle de ses vœux la suppression des freins à un haut niveau de dialogue social. Il demande que cesse dès 2024 la culture de l'opacité répandue au sein de la direction.

Le CSE du Réseau France 3 demandera un suivi régulier de ces préoccupations dans ses ordres du jour.

**Adopté à l'unanimité des 24 votants  
CFDT, CFDT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

Paris, le 7 décembre 2023



## **Avis du bilan social 2022 Etablissement de Malakoff**

La baisse des effectifs s'est poursuivie en 2022 dans l'établissement de Malakoff.

Avec 279 permanents fin 2022, le site en a perdu 9 par rapport à la situation de 2021, soit une baisse -3,1%. (-1,4% chez les PTA et -7,7% chez les journalistes).

Ce pourcentage à la baisse est dans la moyenne des autres sites de FTV, mais la chute est bien plus importante chez les journalistes.

Depuis 2018, le site de Malakoff a perdu 16,7% de ses effectifs permanents, soit -27 PTA (-11,5%) et -29 journalistes (-28,7%). Sur cette période, la perte d'effectifs est la plus forte du groupe FTV, elle est 2 fois supérieure à la moyenne observée dans les autres sites.

La volonté de privilégier la mobilité sur des postes vacants a pour effet de rendre le recrutement des CDD historiques plus compliqué.

Deux tiers de nos effectifs ont plus de 50 ans.

Avec les 155 départs à la retraite dans les 10 ans à venir, il faut un plan de remplacement pour pérenniser nos missions et réussir notre transformation.

De surcroît, les incertitudes concernant le projet Campus sur l'organisation des personnels de Malakoff freinent les embauches nécessaires, favorisent le recours aux non permanents ayant pour conséquence d'engendrer de la précarité.

Sont à souligner : les progrès obtenus sur la disparité des salaires hommes/femmes, le règlement de certains contentieux, un travail de réduction de la précarité et la hausse sensible de féminisation des effectifs, notamment dans l'encadrement.

Les élus demandent à la direction de clarifier sa politique en matière d'emploi dans la perspective du déménagement à MTFV à l'horizon 2025.

Va-t-elle gérer de la même manière les secteurs qui seront mutualisés et ceux qui ne le seront pas ?

Les élus souhaitent par ailleurs, que dans cet intervalle, des solutions individuelles soient apportées aux personnels non permanents qui travaillent régulièrement pour l'établissement de Malakoff.

Vote sur l'avis

Pour : 11

Contre : 0

Abstention : 0

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, SNJ, SNPCA-CGC se sont associées