



## **Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**

### **AVIS du CSE RESEAU FRANCE 3 sur les DUERP 2025**

*Réunion du 15 janvier 2026*

La lecture et l'analyse des documents concernant la politique de prévention du Réseau France 3 ont été le plus souvent désespérantes. Depuis la création des CSE en 2019, les élus de la CSSCT du Réseau ont travaillé dur pour établir à chaque consultation un avis avec des préconisations précises et现实istes ayant pour objectif d'améliorer la prévention notamment primaire, pratiquement inexiste dans les Papripact.

De leur côté, même si nous ne partageons pas toujours leur méthode, on ne peut nier que les acteurs de la DSQVCT ont aussi beaucoup œuvré pour proposer des outils clef en main aux directeurs, managers et services RH afin de leur faciliter la tâche quant à leur devoir de prévention. Plus précisément au Réseau, le directeur de la prévention et la DRH ont également affirmé leur volonté d'accueillir ce même public en se déplaçant physiquement dans les régions.

**Hélas, nous observons encore et toujours que ces documents, socle de la prévention, sont considérés comme des obligations administratives et non comme les supports essentiels à une amélioration du traitement des risques professionnels. De très nombreux éléments permettent aux élus du CSE de faire ce triste constat :**

#### **A/ L'état des lieux montre que la politique de l'entreprise en matière de prévention reste inefficace d'un point de vue général :**

- Dans le Réseau l'absentéisme ne cesse d'augmenter (6,23% en 2023, 6,81% en 2024, 7,5% à la mi-année 2025), notamment celui des femmes.
- Les accidents du travail reconnus par la CPAM représentaient au 1<sup>er</sup> semestre 2025 6,2% des motifs d'absence contre 4,5% en 2024.
- Selon la sinistralité détaillée de FTV en 2024 (qu'on refuse de nous donner sur le périmètre du Réseau et des antennes), le nombre de déclarations d'accident du travail est de loin le plus important comparé aux autres établissements de l'entreprise.
- Bon nombre de rapports des médecins du travail notent depuis des années des problèmes organisationnels entraînant des risques psycho-sociaux.
- Les bilans des psychologues du travail font échos aux RPS (risques psycho-sociaux) évalués dans les DUERP : charge et intensité du travail de plus en plus pesante, rapports

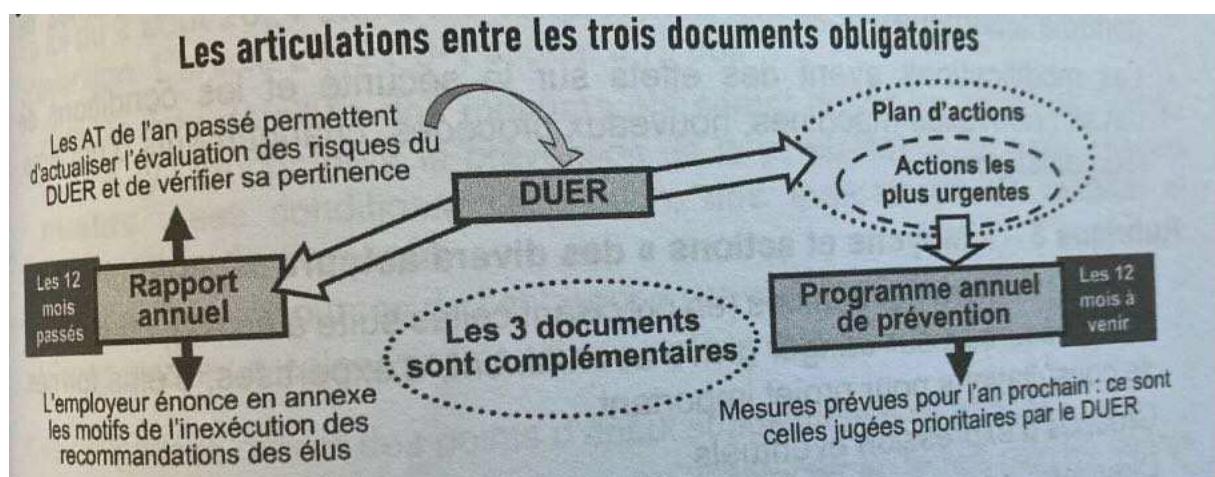
sociaux dégradés, insécurité professionnelle face à des projets d'entreprise imprécis et en constante mutation, exigence émotionnelle... Les rapports d'expertise ou d'enquête traduisent régulièrement l'existence de violence interne...

- Les évaluations des risques psycho-sociaux, en constante augmentation (577 contre 513 en 2024 et 439 en 2023) sont de loin encore les plus nombreuses dans les DUERP de 2025 (en positions suivantes arrivent la manutention et les postures contraignantes avec 132 évaluations et 112 pour les risques routiers).

## **B/ Force est de constater que la méthode utilisée par l'employeur pour élaborer les documents de la prévention n'est pas toujours appropriée voire illogique.**

- L'articulation entre les 3 documents : DUERP/Papripact/Rapports SSCT :

Malgré nos demandes régulières et l'intervention d'experts, la direction néglige cette articulation pourtant essentielle à la bonne marche de la prévention. Nous reproduisons ci-dessous le schéma que nous avions déjà fourni pour la compréhension de ce cercle vertueux.



En premier lieu, les DUERP 2025 sont fournis au CSE du Réseau alors qu'ils sont figés depuis plusieurs mois. Ses élus n'ont toujours pas accès aux documents vivants qui doivent être réactualisés dès l'apparition d'un nouveau risque. La direction, sous prétexte que le Réseau est multisite, donne un document auquel il manque parfois 7 mois d'actualisation. Avec ce calendrier, si un projet pathogène est lancé à la rentrée de septembre, le CSE n'est pas en mesure d'en voir les risques dans le DUERP qui lui est présenté, exemple en 2025 à Reims avec le déploiement d'Overdrive.

Par conséquent, les Papripact 2026 qui, à France 3, sont présentés aux instances en même temps que les DUERP, ont de fortes chances d'être lacunaires. Sans DUERP actualisés, sans prise en compte des préconisations des Représentants de Proximité, difficile pour les élus du CSE de construire un avis éclairé et complet à date ainsi que des préconisations adaptées à la situation réelle.

Quant aux rapport SSCT censés clore l'exercice de la Politique sociale, et qui doivent alimenter le DUERP de 2026, à FTV, ils en sont décorrélés ; en effet, ils ne font pas référence aux 12 mois écoulés mais à l'année civile qui précède, c'est-à-dire cette fois-ci 2024. Ces documents sont

donc obsolètes pour nourrir les prochains DUERP et rendre compte de l'état des derniers Papripact (2025) et les raisons pour lesquelles l'employeur n'a pas suivi les préconisations des élus. En effet, les rapport SSCT font référence à l'avant dernier Papripact (2024) voire pour certains, à l'avant avant dernier Papripact, (2023.) Une vraie aberration qui empêche l'entreprise de prévenir ou même de limiter les risques efficacement puisqu'elle a toujours un train de retard.

**1/ Nous demandons que la direction se conforme à la réglementation en la matière en appliquant ce calendrier (pour la compréhension prenons l'exercice de cette année)**

- Que les DUERP 2026, soient présentés début octobre de cette année en IP, pour permettre aux RP de faire des vœux écrits qui seront repris, ou non, dans les Papripact élaborés pour l'année 2027. (Mais les DUERP doivent rester actualisés et visibles sur l'intranet.)
- Ces DUERP sont présentés début novembre au CSE du Réseau accompagnés des vœux des RP pour que le CSE rédige un avis éclairé avec des préconisations. Il sera transmis au CSEC de décembre 2026.
- Que les Papripact soient présentés début novembre en IP et en décembre au CSEC (également en CSE pour information) pour qu'il rédige un avis éclairé par les avis des IP sur leur propre Papripact, afin d'élaborer des préconisations supplémentaires si besoin.
- Que les Bilan SSCT des 12 mois écoulés soient transmis début décembre en IP avec en annexe le bilan du Papripact qui s'achève donc 2026, et les justifications des directions locales sur les actions demandées et non retenues par la direction. Les RP rédigent de nouveau un avis qui sera envoyé au CSEC de la fin du mois de janvier 2027 (et au CSE réseau pour information). Cela nourrira son dernier avis dans le cadre de la Politique Sociale.

**• La construction des tableaux du DUERP et Papripact dans le logiciel Acciline**

Tels qu'ils sont agencés et rédigés, ces documents ne permettent pas dans les DUERP la précision, souvent nécessaire, à la compréhension des modalités d'exposition, des mesures correctives existantes ou préconisés, et dans les Papripact la compréhension des actions prévues.

Nous voyons par exemple, en modalité d'exposition du risque incendie, l'organisation des secours, qui est par ailleurs noté en IG (indice de gravité) 5. Les secours sont-ils vraiment une modalité d'exposition d'un risque lors d'un incendie ? bien sûr que non.

Par ailleurs, nous observons dans les DUERP de nombreuses mesures correctives prises telles quelles dans le référentiel de prévention alors qu'elles ne sont pas appliquées ou applicables sur le site en question. Ainsi nous retrouvons parfois des mesures correctives destinées à la Fabrique dans une antenne. Nous rappelons également que ce même référentiel devait être fourni aux groupes de travail, beaucoup de salariés nous ont dit que ça n'avait pas été le cas.

**2/La rédaction de ces documents ne doit pas être négligée. Au vu de la récurrence des problèmes que nous dénonçons chaque année, nous regrettons que la mission d'APS soit imposée systématiquement aux responsables IMG des stations. Nous préconisons que cette**

mission reste un choix et que d'autres fonctions puissent candidater, y compris les salariés non-cadres.

A nos demandes précédentes d'ajouter une colonne population, de rajouter 3 unités de travail pour les CDD, représentants du personnel et managers, nous avons reçu une fin de non-recevoir sous prétexte que la forme de ces documents était intouchable.

**Les élus s'étonnent donc de voir des Papripact présenter 6 (cf Dijon) à 14 colonnes (cf Montpellier) ou dans le Duerp de la Fabrique, une nouvelle unité de travail rien que pour les managers (évidemment les CDD et les représentants du personnel n'ont pas eu le même droit).**

**3/ Nous préconisons une fois encore dans les DUERP des unités de travail respectives pour les élus et CDD ayant des risques spécifiques.**

En revanche, on s'interroge, dans le Papripact, sur l'utilité des deux colonnes « libellé de l'action » et « description de l'action » qui, la plupart du temps, ne font que répéter la même chose (ex : Orléans).

**4/ L'une des deux colonnes pourrait être utilisée pour la population ciblée par l'action. Ce serait plus précis.**

Par ailleurs, encore cette année, rien ne permet de lier une action programmée au risque auquel elle se réfère, à ce sujet l'utilisation des pastilles bleues est aléatoire et incompréhensible. On remarque également, par rapport au travail de l'Instance de Proximité de Strasbourg, qui a fait son propre DUERP sur les RPS et qui est très lisible, que Acciline ne présente pas une interface bien adaptée à ces risques. Les modalités d'expositions sont souvent trop confuses, trop larges, pour vérifier si les mesures correctives sont suffisantes et pertinentes.

**Quant au système de cotations, il ne semble toujours pas maîtrisé malgré nos remarques de l'an dernier**, notamment l'indice de gravité, dont la définition reste illogique. Par exemple pour le risque routier, la DSQVT affirme qu'il faut prendre en compte le plus grand risque possible pour déterminer l'indice de gravité, c'est-à-dire la mort ; c'est pourquoi son IG est toujours à 5. Certes, nous le comprenons, mais dans ce cas pourquoi l'IG de l'incendie n'est pas aussi bloqué à 5 (exemple à Marseille où il est à 4), ainsi que la chute de personne de hauteur (IG 4 à Poitiers ou IG 3 à Montpellier alors qu'il s'agit de la 2<sup>ème</sup> cause d'AT mortels en France) ? Pourquoi le risque épidémique n'est-il pas également toujours à l'IG 5 (la grippe a fait 4925 morts en 2024, la route 3195). Et pourquoi l'IG de la souffrance au travail ne l'est-il pas non plus ? Nous rappelons qu'un suicide sur 10 serait dû au travail selon Santé Publique France et il y a près de 9000 suicides par an, sans compter les conséquences du stress au travail : 10 000 morts par an en Europe.

**Visiblement les indices de gravité varient même si le décès est potentiel. C'est incompréhensible.** Pour l'anecdote, Reims estime à 2 l'IG de la contamination par la maladie de Lyme (lésion sans arrêt).

**5/ Il serait utile que le médecin du travail participe aux IP dédiées aux DUERP.**

**6/ Si les indices de fréquence et d'exposition peuvent varier selon les sites, l'indice de gravité, lui, devrait avoir une définition stable si la direction le juge au niveau du dommage potentiel. Autrement certains risques peuvent être sous-évalués.**

Nous notons également un problème sur « l'effectif exposé » parfois très sous-estimé : prenons l'exemple de Lille où les Risques de comportements inappropriés placés en « risques communs à tous les métiers » ne touchent que 5 à 20 personnes alors que la station compte 142 salariés. Cela veut-il dire que 120 personnes sont assurément épargnées par ce problème ou cette fausse estimation n'a-t-elle pas pour objectif de faire baisser le numéro de priorité ? On peut légitimement se le demander.

**Les défauts de forme de ces documents ne sont pas sans impact sur le fond. Et les affirmations de la direction contredites par la réalité nous laissent penser que le dialogue social est insincère.**

**7/ Nous demandons une réunion avec le prestataire d'Acciline afin de voir ce qui peut, ou pas, être modifié dans ces tableaux et que toutes les cotations soient correctement définies, vérifiées et corrigées.**

Par ailleurs, les fonctions des salariés dans les groupes de travail ne sont pas toujours indiquées (cf Bresançon, Fabrique ...), ainsi on découvre en interrogeant la direction, qu'il y a plus de managers que de salariés dans le groupe ce qui pose problème quant à la libération de la parole. De plus, la liste des métiers par unité de travail n'est notée nulle-part, ce qui ne facilite pas le travail du CSE pour comprendre les modalités d'expositions.

**8/ Nous demandons que des consignes soient clairement données pour remédier à ces problèmes.**

- **La répartition des documents**

Si le Réseau affiche une répartition assez logique : un DUERP, un Papripact, un Bilan SSCT par antenne, la Direction des moyens internes de fabrication en revanche s'avère contre-productive avec un DUERP par service ou unité de travail, donc près d'une vingtaine, mais un seul Papripact. Et la cerise sur le gâteau c'est leur Bilan SSCT qui est transmis au CSE du siège et pas au CSE du Réseau.

**9/ Nous préconisons qu'il y ait un Papripact par DUERP donc par unité de travail et un bilan SSCT par Papripact et qu'il soit présenté également en CSE du Réseau. Les élus du réseau doivent voir dans ce bilan SSCT le niveau d'application du dernier Papripact, là ce n'est pas possible.**

- **L'organisation**

Tous les métiers ne sont pas représentés dans les groupes de travail, ce qui veut dire que la réactualisation n'est pas aboutie. Par ailleurs la direction du Réseau souhaite désigner les salariés au détriment du volontariat, ce que fait déjà la Fabrique. Nous contestons cette option

car pour comprendre ces documents complexes et conscientiser les risques, il faut avant tout s'y intéresser.

10/ Nous préconisons de rester sur la base du volontariat (sauf quand il n'y aucun volontaire) avec un élu dans chaque groupe de travail et une planification claire des salariés.

11/ Quant à l'APS, il doit selon le guide expliquer clairement le travail et sensibiliser les salariés à la prévention primaire, ce qui n'est presque jamais fait selon de nombreux salariés et élus qui ont participé à ces groupes. C'est un vrai problème. A ce propos, nous dénonçons encore cette année, l'attitude d'un APS (animateur prévention sécurité) qui a refusé de prendre en compte la parole d'une élue du personnel sous prétexte que ce n'était pas son unité de travail. Cet APS devait être de nouveau formé avant le nouvel exercice 2025. C'a n'a pas été le cas.

12/ Pour acculturer les salariés à la prévention, ce qui serait propice à développer le volontariat, nous préconisons l'organisation d'une « quinzaine sécurité » qui pourrait proposer différents modes de sensibilisation dans chaque antenne du Réseau.

Par ailleurs, la grande majorité des IP se plaignent du manque de temps pour étudier les documents.

13/ Encore une fois, nous demandons, que le guide et le référentiel de prévention soient fournis au groupe de travail et aux RP en amont des réunions. Par ailleurs, des IP extraordinaires doivent être mis en place, et les documents transmis au moins 5 jours plus tôt. Une consigne claire doit être donnée aux directeurs régionaux à ce sujet.

## **C/ Sur le contenu des DUERP, Papripact et bilans SSCT**

- **Les lacunes des bilans SSCT et DUERP :**

Les bilans SSCT devraient comme le demande la loi, faire état des éléments, des motifs qui ont causé les accidents du travail. Ce travail était fait auparavant. Désormais la direction affirme qu'elle n'a pas les ressources pour le faire. Pourtant, l'outil Acciline permet de classer les déclarations. Chaque antenne, peut aisément répertorier les motifs et les inscrire dans le bilan. Les élus ne comprennent pas cette résistance qui est de plus obligatoire. Cette sinistralité doit, avec les faits saillants, alimenter l'actualisation du DUERP. Hélas c'est rarement le cas. Le cercle de la prévention est donc rompu. Par ailleurs, d'autres indicateurs exigés par la loi, sont manquants.

14/ Nous demandons également dans les DUERP, une évaluation différenciée de certains risques professionnels pour les femmes et les hommes notamment en ce qui l'exposition aux ondes de l'outil d'émission de l'Aviwest et l'équilibre vie pro/vie privée.

15/ Nous demandons encore une fois que les bilans SSCT soient conformes à la législation en vigueur. Il faut également qu'ils soient normés au niveau de ce qui définit les dépenses de santé.

- **L'inadéquation entre les documents**

Ce sujet est un véritable serpent de mer, qui chaque année nous effraie un peu plus. La gravité des risques évalués dans les DUERP ne trouve pas, la plupart du temps, de réponse dans les Papripact. Cette problématique peut toucher les risques physiques mais elle est flagrante concernant les risques psycho-sociaux. Nous rappelons qu'il y a 576 évaluations de RPS, et seulement 71 actions concernant cette famille de risques dans les Papripact du Réseau.

Parmi les antennes les plus touchées par ce décalage : Clermont-Ferrand. Le DUERP présente plusieurs risques psychosociaux en priorité 1 (très élevée) relatifs au manque de reconnaissance, aux tensions internes extrêmes, à l'intensité du travail... mais son Papripact ne les évoque pas du tout.

Le comble c'est que ni le DUERP ni le Papripact de Clermont-Ferrand ne font référence au risque harcèlement malgré la demande insistante de l'ex-secrétaire de l'IP. **Après les harcèlements survenus à la rédaction, cette lacune est particulièrement grave.** De plus c'est la deuxième année où cette élue se plaint du mépris qu'elle a dû affronter de la part de l'APS. Malgré nos préconisations sur le sujet l'an dernier, rien n'a bougé.

**16/ Nous demandons, que les propositions de l'IP de Clermont-Ferrand que nous mettrons en annexe de cet avis, soient intégrées dans le DUERP et dans le Papripact.** Les IP de Nantes, Rennes, Antibes, de la DMF centre Nord, ont également émis des demandes. Les élus du CSE souhaitent qu'elles soient également intégrées à leur avis et que les mesures correctives afférentes soient mises en œuvre. Sinon les directions respectives devront se justifier, arguments précis à l'appui dans le prochain Bilan SSCT.

Ces souhaits seront transmis à l'employeur en même temps que ce présent avis.

Autre manquement, à Montpellier, où la gravité de la violence des rapports sociaux en Fabrication Régie est très sous-évaluée, où le Papripact n'envisage aucune action à ce sujet. En revanche, la direction y note qu'elle a bien l'intention d'acheter des gourdes pour prévenir la pollution plastique. Vraiment de qui se moque-t-on ?!

Autre exemple, à Paris où la crainte des journalistes du numérique de partir seuls sur des reportages délicats reste ignorée dans le Papripact malgré les nombreuses agressions qu'on peut déplorer concernant la profession. Idem pour les dégâts psychosociaux de Campus en priorité 1, le Papripact n'y fait pas allusion.

Bref, la liste est très loin d'être exhaustive.

**17/ Nous demandons un vrai effort de la direction pour respecter son obligation de sécurité quant à ses personnels. Des consignes claires doivent être données aux directeurs via des notes écrites. Les Papripact doivent prioritairement mettre en place des actions sur les risques très élevés (priorité 1) et élevés (priorité 2). Nous demandons que la part variable des directeurs y soit assujettie.**

La DSQVT a accepté de créer pour la colonne « Pilote » un échelon « direction centrale » dans les Papripact pour mettre en place des actions qui ne dépendraient pas de la direction locale, seul moyen de régler certains risques importants découlant notamment des projets d'entreprise. Hélas, cette possibilité n'est jamais utilisée.

- **Prévention primaire : l'éternelle arlésienne**

Nous avons compris que réclamer des mesures de prévention primaire était un vœu pieu à France Télévisions.

En guise d'exemple, citons Bordeaux qui malgré la chute très grave d'un salarié, la direction écrit dans son Papripact qu'il faut « poursuivre la sensibilisation sur le risque de chute ». Pourtant, il existe désormais une formation très adaptée (qui limite le risque) et surtout la possibilité d'utiliser des drones (qui évite le risque de monter en hauteur).

En matière psycho-social, prenons l'un des problèmes les plus graves : le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes. Nous déplorons que l'entreprise s'obstine à ne présenter qu'un listing de mesures de prévention secondaires et tertiaires : formations, engagements de la présidence sur la tolérance zéro (qui de surcroit est un leurre), campagnes d'affichage, procédure d'investigation mise en place de manière unilatérale...

Il n'est jamais fait référence à des mesures correctives au niveau de l'organisationnel du travail, dans aucun DUERP, dans aucun Papripact.

Ce fléau n'est la plupart du temps géré qu'une fois le dommage subi souvent malgré des alertes préalables des élus du personnel. Et parfois la gestion de l'entreprise aggrave le préjudice, exemple à Clermont-Ferrand ou au Mans.

18/ Nous demandons l'annulation de cette procédure unilatérale de la direction, la mise en place d'une autre méthode cette fois paritaire et soutenue par des cabinets d'expertise agréés par le Ministère du travail, choisis de manière conjointe.

Autres demandes variées des élus :

19/ Nous demandons que le nombre de salariés qui ont plus de 3 absences par an soit un indicateur rajouté dans tous les bilans de l'absentéisme ainsi qu'un bilan genre.

20/ 40 % des arrêts longs étant causés par des problèmes de santé mentale en France, nous réclamons, et ce depuis 4 ans, que les formations par des organismes agréés soient dispensés dans chaque antenne auprès des APS, managers et élus du personnels.

21/ A l'instar de France 3 Normandie à Rouen, nous demandons qu'une cartographie répertoriant les sites présentant un risque majeur sanitaire et environnemental soit adaptée à chaque emprise du Réseau, et affichée à destination de l'ensemble des salariés. Par ailleurs une formation adaptée aux sites doit aussi être dispensée sur place.

Cet avis ne peut pas être exhaustif compte-tenu des lacunes de la politique de prévention de France Télévisions qui se traduit sur le terrain notamment par de graves troubles psychosociaux.

Concernant la prévention primaire, le frein des directeurs vient sans doute de l'ignorance, de la déresponsabilisation, du manque de volonté ou du sentiment d'impuissance

Cette année, la direction annonce une réduction d'ETP importante sur le Réseau. Les conséquences de cette baisse sur un terreau déjà très fragilisé inquiètent les élus au plus haut

point. Une baisse de l'activité, certes, accompagnera cette diminution, mais la dégradation de l'antenne (mutualisations des JT, des magazines...) qui va en découler présente toutes les chances d'aggraver la perte de sens déjà très présente au sein des collectifs.

**22/ C'est pourquoi, il est urgent que l'organisation et les conditions de travail soient abordées à différents niveaux de l'entreprise. Avec une telle annonce les directeurs, à tous les niveaux hiérarchiques vont devoir présenter un plan de réorganisation du travail précis avec des mesures de prévention précises. A ce sujet, les solutions peuvent être descendantes mais aussi ascendantes. Nous demandons qu'un travail paritaire OS/Direction se mette en place rapidement pour en fixer le cadre. Par ailleurs une info-consultation devra être ouverte puisqu'il y a un impact nouveau sur l'activité et les conditions de travail.**

Adopté par 23 voix favorables. 2 abstentions

Les syndicats CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent

Paris, le 15 janvier 2026