



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

### **Avis du CSE du Réseau France 3 sur le Bilan Social 2024**

*Réunion du 15 janvier 2026*

La consultation sur le bilan social apparaît tardive encore cette année. Celle-ci se déroule plus de 12 mois après la clôture de l'exercice 2024 alors que les dispositions de l'article L2312-32 prévoient que l'avis du CSE portant sur le bilan social de l'entreprise, incluant les avis des CSE d'établissement, soient transmis à l'assemblée des actionnaires qui statue sur les comptes de l'exercice. Le Bilan Social de l'année 2024, aurait donc dû être fourni avant avril 2025.

Nous réitérons notre demande que les dispositions légales soient respectées concernant le calendrier de mise à disposition du bilan social et de la consultation.

Pour les représentants du personnel qui ont pris connaissance du Bilan Social, bien qu'il s'agisse d'un exercice formel, c'est l'occasion de dresser un panorama général des indicateurs repris dans le document, un panorama qui traduit en partie l'état du corps social.

Nous savons que ce bilan est le résultat d'un travail conséquent pour le service du Pilotage Social, cependant il y a encore, selon nous, des lacunes concernant des indicateurs pertinents quant à l'évaluation de la situation sociale de l'entreprise. C'est le cas notamment des dépenses de sécurité, de prévention des risques qui restent inexploitables.

La lecture du bilan et du rapport d'analyse de l'expert montre que les sujets de préoccupation ne manquent pas, en particulier sur les aspects de santé au travail :

- L'absentéisme croît (+ 10%/2023), certes comme dans le secteur privé en France, mais à un taux plus élevé, pour atteindre 6.8 % selon les données du bilan social (les premières données de 2025 sont encore pires). Par ailleurs, on peut constater dans d'autres documents (hélas pas dans le Bilan Social) que les femmes sont plus touchées.
- L'année 2024 est mauvaise concernant la plupart des indicateurs d'absentéisme :
  - o Hausse du nombre de jours d'arrêts par salarié arrêté, qui si on en croit les données d'absentéisme en France, elle se traduit notamment par des arrêts plus longs en lien avec des risques psychosociaux, France 3 n'est pas épargnée par cette tendance.
  - o Les absences de courte durée, qui peuvent être signe de RPS, sont aussi en augmentation.

- La dégradation est quasi généralisée ou la situation est, au mieux, stabilisée dans certains cas. Les signes de mise sous tension du réseau se multiplient.
- Les indicateurs plus lourds sont aussi tous sur une pente défavorable : record de maladies professionnelles déclarées (8), d'accidents professionnels déclarés, d'inaptitudes définitives sans reclassement dans la quasi-totalité des cas.
- Concernant les accidents du travail et maladies professionnelles reconnus, nous avons dénoncé l'an dernier que les indicateurs étaient sous-estimés car ceux qui sont reconnus par la CPAM en début d'année suivante ne sont jamais rentrés dans les Bilans Sociaux. Mais le Pilotage Social ne souhaite pas revenir dessus. C'est un problème.

Le contexte sur la santé des salariés, encadrants compris, est très inquiétant. Si le Bilan Social de 2024 note une légère augmentation des effectifs, elle était visiblement conjoncturelle (JO, élections législatives). En ce mois de janvier 2026, nous constatons que les restrictions d'ETP deviennent drastiques.

A cela s'ajoute une augmentation de l'âge moyen du personnel malgré un plan de départ récent largement ouvert aux salariés les plus seniors. On note aussi une augmentation des licenciements, une baisse du nombre des promotions et une apparition des handicaps consécutifs à un accident du travail.

A la vue des données du Bilan Social et du rapport d'analyse de l'expert, nous exprimons de vives inquiétudes quant :

- A l'intensité de la transformation qui sollicite sans arrêt la capacité d'adaptation des salariés ce qui est stressant et à terme usant.
- A l'augmentation constante de l'absentéisme et des déclarations d'AT qui interroge sur la santé des collectifs de travail et sur la soutenabilité du travail.
- A des situations d'isolement et de désarroi y compris des encadrants de proximité dont les données de santé au travail se dégradent avec évidence. Le Bilan Social n'étudie pas la situation des représentants du personnels mais d'autres documents montrent qu'ils ont des troubles presque similaires avec une forte exigence émotionnelle.
- Au contexte créé à la suite de la dénonciation de l'accord collectif de 2013. De nombreux salariés ont de fortes craintes quant à l'évolution de leurs métiers et leurs avenirs professionnels. Par ailleurs, cette insécurité économique frappe encore plus la plupart des personnels précaires qui sont ici invisibilisés.

**Nous réitérons donc certaines demandes que l'instance a en partie déjà pu formuler :**

- 1) **Être informés sur les déclarations d'AT et les réserves émises par l'employeur, ainsi que sur les refus de reconnaissance de la qualité d'AT par la CPAM.**
- 2) **Être informés sur les accidents déclarés par les salariés non permanents pour lesquels nous manquons cruellement de détails, par conséquent nous souhaitons que soit imposé comme champ obligatoire à renseigner dans Acciline+ **le métier de la personne ainsi que son statut (CDI, CDD, alternants...)**. Nous savons que l'outil le permet. Le métier permet de voir si des groupes de salariés sont plus à risque de manière transversale.**

- 3) **Exploiter par antenne de manière normée 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/PAPRIPACT, et faire évoluer les indicateurs du bilan social à ce sujet : la case « **autre cas** » devra notamment être explicitée. Nous vous rappelons que les Bilans SSCT sont dans l'obligation de donner les motifs des AT, ce qu'ils ne font pas.
- 4) Avoir un **reporting détaillé et normé des dépenses allouées à la sécurité au travail** ainsi qu'une analyse des coûts directs et indirects de l'absentéisme. Des données indispensables à l'évaluation de l'effort fait en matière de prévention et à l'identification de pistes d'amélioration. L'amélioration de ce reporting du bilan social doit se faire de concert avec celle des Bilans SSCT puisque le BS s'en inspire.
- 5) Mieux **identifier les situations et déclarations de handicap** survenues en fonction des circonstances : éléments déclencheurs (accident du travail identifié ou pas), analyse de l'antériorité (si la personne était déjà embauchée quand elle a informé son employeur), type de handicap etc.
- 6) Compléter les données dans le Bilan Social par le nombre **d'inaptitudes définitives et d'invalidités déclarées dans l'année**.
- 7) Élaborer un processus avec le fournisseur d'Acciline+ permettant de déclarer les **Accidents Bénins** afin d'éviter la sous-déclaration de l'accidentologie.
- 8) Réactualiser les tableaux des Bilans Sociaux quant aux accidents du travail et maladies professionnelles déclarés dans l'année N mais reconnus en N+1, notamment en lien avec un risque grave, ce qui n'est jamais fait.
- 9) Au vu du recours **aux contrats précaires**, compléter le Bilan Social avec des représentations graphiques en %, afin de faciliter la lecture et préciser les motifs de recours (disponibles par ailleurs via les informations trimestrielles "Situations de l'emploi", à rappeler lors de la présentation du Bilan Social).
- 10) Affiner ces données sommaires par des informations détaillées **concernant la politique budgétaire liée au recours aux travailleurs extérieurs** (euros, nombre de contrat cumulés au cours de l'année, nombre de contrats "successifs" par salarié, etc.). Vigiler quant aux conditions de travail de ces travailleurs. Éclairer les élus quant au contenu des autres prestations
- 11) Organiser une réunion des élus de la commission emploi formation et de la CSSCT avec **les fournisseurs d'Acciline** afin de connaître les améliorations possibles du logiciel.

12) Nous avions souhaité que la partie 3 du Bilan social « Conditions d'hygiène et de « sécurité » et la partie 4 « autres conditions de travail » soient également analysées en CSSCT, cela n'a pas été le cas, nous réitérons la demande.

13) Au vu de l'invisibilité des salariés de la Fabrique dans le Bilan Social, du Réseau nous souhaitons l'élaboration d'un **Bilan Social dédié à la Fabrique**. Leur bilan social est intégré au Bilan du Siège (comme leur bilans SSCT) alors qu'en grande partie, ces salariés dépendent du CSE du Réseau.

14) Plus largement, face à la dégradation des conditions de travail que traduit le Bilan Social 2024, qui selon nos constats en 2025, continue de s'aggraver, nous préconisons une transformation profonde de la Politique Sociale de l'entreprise afin d'endiguer cette détérioration graduelle du corps social.

Aujourd'hui nous observons de lourdes carences dans la gestion des projets d'entreprise et la gestion de plus en plus disciplinaire des tensions consécutives au stress.

15) La prévention des risques professionnels doit absolument être musclée, bienveillante, et incarnée à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise qui souvent se déresponsabilisent et oublient leur obligation de sécurité sur le personnel.

16) Nous préconisons la mise en place d'un baromètre régulier et réactif du climat social et de la santé des salariés. Les élus de la CSSCT demandent à y être associés.

Adopté à l'unanimité des 25 votants.

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

Paris, le 15 janvier 2026