



## Compte-rendu de la CSSCT du lundi 23 mars 2026

*Pour la Direction : Rafaèle Bourcier (Directeur des Risques Professionnels du réseau France3)  
Vanessa Fixot (DRH réseau france3)*

*Les membres élus.es : Karine Cévaër, Rabéa Chakir Trébosc, Séverine Dangin, Emeline Droxler,  
Bruno Espalieu, Magali Roubaud-Soutrelle, Chloé Tempéreau.*

Actualité oblige, avant d'entamer l'ordre du jour prévu, des échanges ont eu lieu avec une RP d'Ile-de-France qui a déclaré un Danger Grave et Imminent après des propos inquiétants tenus le week-end précédent par un journaliste de cette station du réseau régional, qui a emménagé récemment au siège de FTV. Si le danger imminent semble écarté pour un individu, les élus souhaitent qu'une analyse des risques soit réalisée afin de protéger le collectif. Risque Grave ou enquête conjointe, le dispositif est en cours de réflexion et partagé avec le directeur de la prévention des risques professionnels.

Cette situation a révélé par ailleurs une difficulté pour trouver le *registre des Dangers Graves et Imminents*, il doit pourtant légalement être facilement accessible pour les élus. Les élus de la CSSCT demandent que ce point soit clarifié.

### **Bilan 2025 des Assistantes Sociales (Social Direct)** en présence de Laurence Tetrel, co-fondatrice de *Social Direct*,

Au total, 21 Assistants.es Sociaux.ales, répartis.es dans les régions, sont en mesure de répondre aux salariés (2 717 salariés du Réseau France 3 Hors Corse et 280 pour La Fabrique) sur des questions concernant leur budget, des événements familiaux, leur santé ou leur vie au travail. Ils et elles ont connaissance de nos accords internes et des dispositions de droit commun et peuvent intervenir de plusieurs manières :

- d'une écoute active pour des salariés en difficulté psychosociale,
- d'un accompagnement dans des démarches liées à la santé, comme l'incapacité, la reconnaissance d'une situation de handicap ou nécessitant d'activer des dispositifs administratifs en tant qu'aidant familial par exemple ou pour surmonter un problème financier
- d'information sur un dispositif interne ou de droit commun
- de mise en relation avec d'autres interlocuteurs ou d'autres organismes comme Audiens.

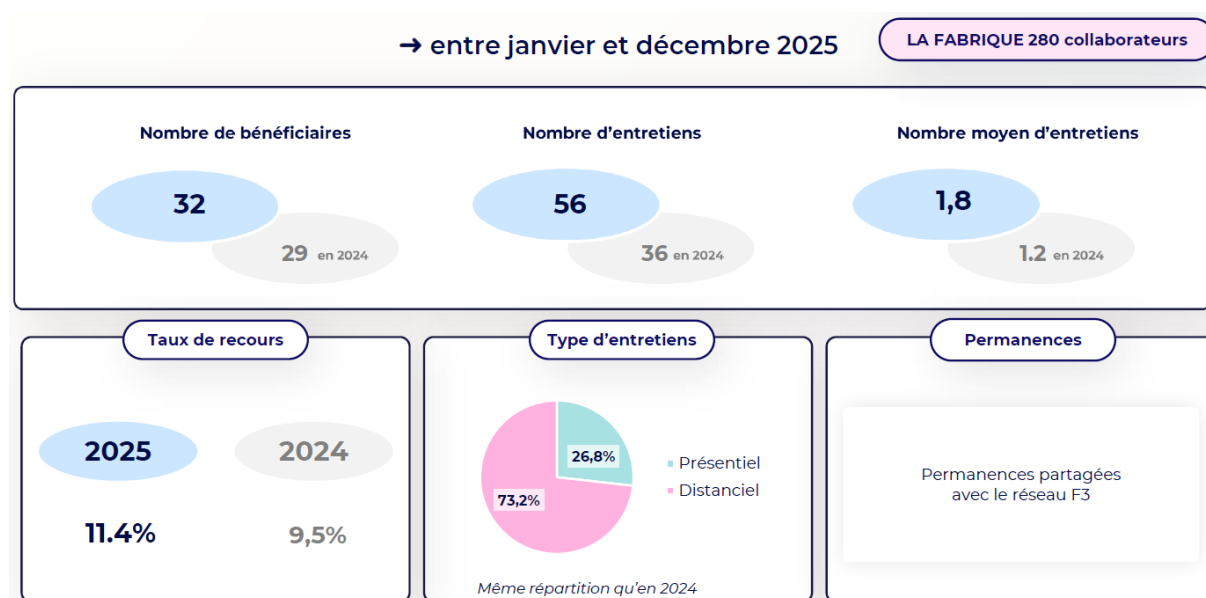
**Social Direct réalise aussi une veille juridico-sociale** pour suivre les évolutions légales : nouvelles conditions pour faire valoir ses droits à la retraite, congé supplémentaire de naissance, prise en charge du fauteuil roulant à 100%... des informations communiquées lors des entretiens. **Les élus de la CSSCT estiment que ces informations pourraient être relayées**

à l'ensemble du personnel. La direction sensibilisera la DSQVT en charge de ce type de communiqué destiné à l'ensemble des salariés de FTV.

Ainsi en 2025, 216 salariés du réseau France3 et 32 de La Fabrique, ont sollicité les AS très majoritairement par téléphone et certains lors des permanences assurées sur site (47,5 jours au total).



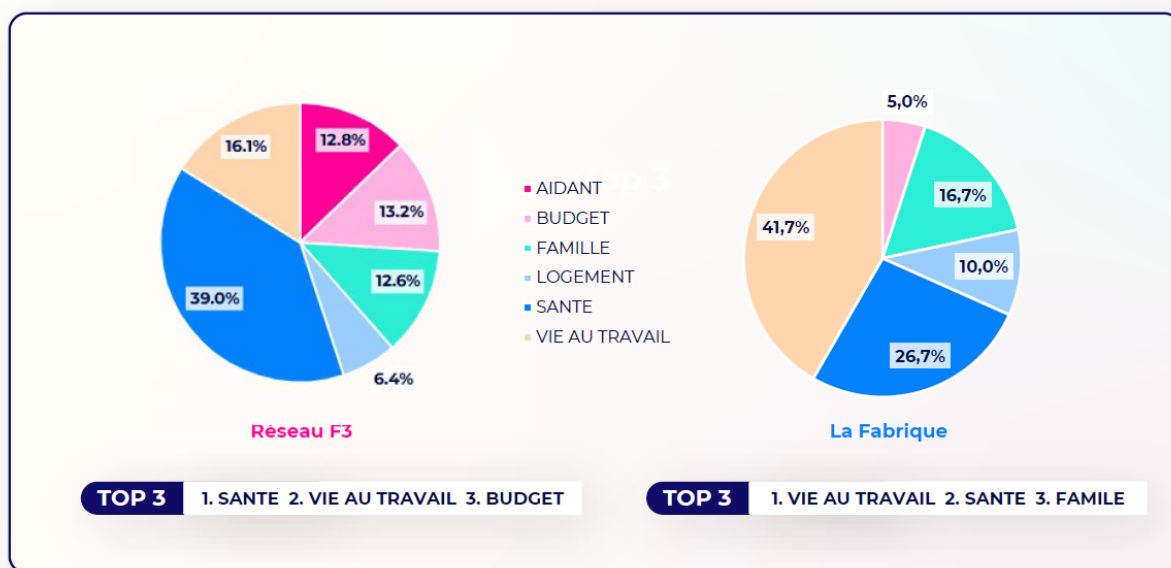
Une répartition évolutive puisque, par exemple, depuis septembre 2025 en Lorraine la journée de permanence de Nancy a été partagée en deux demi-journées dont une à la Locale de Metz.



Des données proches de celles de 2024, mais ce sont les centres d'intérêt des salariés qui évoluent et font apparaître quelques différences entre les antennes et La Fabrique. Malheureusement, faute de représentants des Moyens Internes de Fabrication les élus ne pourront pas analyser ces spécificités.

# Les motifs de consultation

→ Entre janvier et décembre 2025



Ainsi, au sein des antennes, ce sont les sujets « santé » qui ont fait l'objet du plus grand nombre de sollicitations, plus nettement chez les PTA, quand « la vie au travail » interrogeaient une forte proportion des salariés de La Fabrique. Le sujet de « la famille » (parentalité, décès...) ou le besoin d'information sur les « aidants » sont également récurrents et émanent le plus souvent des salariées femmes. Assez logiquement le sujet « retraite » est fréquent pour les salariés de plus de 45 ans.

Un débat anime la CSSCT à propos des dispositions en cas de décès lorsque le conjoint ou les « ayants-droits » ne travaillent pas à FTV. En effet, informer ces personnes sur leurs droits ne semble pas aller de soi. Toutefois, Vanessa Fixot précise que pour clôturer certaines démarches, les service RH disposent en principe du contact d'un proche de confiance de chaque salarié et, en lien avec *Social Direct* ou Audiens, les ayants-droits perçoivent les informations nécessaires.

Pour 2026, *Social Direct* souhaite reconduire des actions d'information sur les retraites et l'invalidité. Les élus s'interrogent sur le cabinet conseil *Maximis*, qui est associé aux informations sur la retraite puisque le groupe Audiens, auquel les salariés de FTV sont affiliés, fait déjà ce travail. Ils apprennent que c'est la DSQVT qui a choisi ce prestataire, vraisemblablement pour former et informer les RH (3 sessions de 1h30 ou 2h en 2025). Enfin, même si peu de salariés prennent rendez-vous lors des permanences des AS, excepté en région Grand-Est, celles-ci sont reconduites sur le réseau pour assurer la visibilité de cette prestation et une nouvelle permanence a été actée sur le site de Brest, conformément aux souhaits des élus.

## Bilan 2025 sur l'absentéisme en présence de Steve Labade (Pilotage Social)

Passant de 6,71% en 2024 à 7,19% en 2025, le taux d'absentéisme du réseau France 3 est en hausse. Encore...

Si le nombre de salariés ayant été en arrêt est stable, c'est en réalité par l'allongement du nombre de jours d'arrêt que la hausse globale s'explique.

## **Les arrêts longs de plus de 135 jours représentent 54% des absences.**

Même constat pour les Accidents du Travail et c'est leur gravité qui augmente.

Pour les élus.es, puisque statistiquement ce sont les accidents du Travail reconnus par la CPAM qui sont pris en compte, cela peut signifier que les salariés hésitent moins à consulter un médecin et déclarent plus facilement un Accident du Travail quand les causes de l'arrêt sont en lien avec le travail et les causes pour RPS sont mieux de plus en plus reconnues par la CPAM.

Vanessa Fixot note que les données depuis janvier sont plus rassurantes car l'absentéisme est en baisse par rapport à 2025.

Parmi les indicateurs, la mention de « toujours présents » pourraient être lue comme une donnée positive, toutefois les élus.es constatent, notamment sur les activités du numériques, que cela peut masquer un surinvestissement. Surtout lorsqu'il s'agit de salariés conciliants que l'on sollicite en priorité et qui sont aussi souvent ultra-connectés. Il appartient aux RP d'être vigilants sur les risques d'épuisement que cela peut engendrer. D'autre part, l'absentéisme doit être recoupé avec d'autres indicateurs pour pouvoir préconiser des mesures de prévention.

Steve Labade indique que les tendances à FTV sont identiques aux statistiques moyennes des entreprises françaises, les élus.es en conviennent mais souhaitent que notre entreprise ait l'ambition d'être plus vertueuse que celles-ci. Le directeur de la prévention des risques professionnels précise que FTV est loin de rester inactive en matière de prévention.

Les élus.es ne le nient pas mais ne comprennent pas qu'en dépit des formations aux RPS et de la diffusion des guides de la DSQVCT, surviennent encore des comportements managériaux ou RH inappropriés.

Les élus.es proposent que le bilan sur l'absentéisme fasse apparaître des données « genrées » puisqu'ils.elles constatent des différences entre les hommes et les femmes dans d'autres bilans et craignent le retour à une certaine forme de masculinisme telle qu'elle apparaît dans la société.

Enfin, ils déplorent également dans ce point (et partout ailleurs comme toujours) l'absence de représentants de La Fabrique pour participer à ces échanges.

## **Accompagnement du collectif de la rédaction d'Antibes** *en présence (en visio) de Samuel Peltier (DR région PACA) Maryline Camacho (RRH région PACA), Pierre Olivier Casabianca (DS), Denise Delahaye (RP) excusée.*

Rafaèle Bourgier résume le déroulé de cet accompagnement basé sur la méthode de « thérapie sociale » entreprise pour la première fois à FTV. Il explique que de mai à novembre 2025 quatre ateliers ont été constitués et ouverts à des salariés y compris encadrants qui se sont engagés à suivre la démarche jusqu'à son terme. L'un réunissait uniquement la direction : le rédacteur en chef, le Directeur Régional, la RRH, le responsable de l'organisation, les RCA et le chef de centre adjoint et le prestataire. Pour motiver ce choix, le directeur de la prévention *explique* : « *La première étape sert à remettre les personnes en capacité d'entendre ce qui peut leur être dit en confrontation avant de les confronter* » Ainsi, lors du 3<sup>ème</sup> atelier, les RCA ont pu se répartir au sein des autres groupes pour entendre les remontées des participants. Un travail de mise en commun des actions à mener a ainsi pu se tenir au cours du dernier atelier. Tous les participants ont également été réunis à deux reprises : au lancement de la démarche et à la réunion de clôture de celle-ci.

Les élus.es regrettent que ces dispositions n'aient pas été discutées de manière paritaire. Les documentalistes par exemple auraient pu être intégrés dans ces ateliers. Ils rappellent que cette démarche fait suite à plusieurs situations dégradées et qu'une expertise pour risque grave avait abouti à préconiser plusieurs actions de prévention qui, de fait, n'ont pas été mises en œuvre.

Le directeur de la prévention des risques professionnels estime que ce travail en sous-groupe pour surmonter un mode de relations plutôt violentes ancrées dans ce collectif depuis de nombreuses années était nécessaire avant d'envisager toute autre action. « *Répartir l'ensemble des métiers dans ces groupes était une demande assumée du prestataire qui a aussi permis de travailler la composition des groupes en fonction des plannings* » nous explique-t-il. Il dit aussi avoir par ailleurs « *entendu les problématiques des documentalistes qui sont propres à leur service* » et que donc il n'aurait pas été judicieux de les inclure dans ces groupes où leurs problématiques spécifiques n'auraient sans doute pas pu être abordées, ce qui aurait créé une frustration supplémentaire. Il leur a proposé de les accompagner de manière différente.

Pendant un an, il s'est déplacé sur site et dit constater une amélioration de l'ambiance de travail.

Les élus.es restent sceptiques sur l'intérêt d'un dispositif aussi conséquent et coûteux, pour aboutir, au final, à deux recommandations : mettre en place un débrief quotidien du JT et des réunions de rédaction mensuelles. La montagne accouche d'une souris ! D'autant que ces *Espaces De Discussion* sur le travail sont des préconisations récurrentes des expertises depuis quelques années déjà.

Le Directeur régional et la RRH de PACA estiment, eux aussi, que le résultat de cette démarche est probant puisqu'ils constatent au cours de leurs venues régulières à Antibes que les rapports sociaux entre salariés sont redevenus corrects.

Le directeur de la prévention des risques professionnels ajoute que depuis la fin de cette démarche, les salariés ne sont plus enfermés dans une posture dite de victimisation ou de rébellion, et il constate également une amélioration du dialogue social. Il précise que désormais, quand il y a des tensions, une médiation est possible, ce qui n'était plus envisageable jusqu'alors.

Mais a-t-on réglé les causes profondes de tensions et violences à Antibes ? Pas si sûr...

Pour Samuel Peltier le management clivant n'est pas seul en cause. « *Les torts sont partagés, c'est une responsabilité collective. Il faut respecter les règles. Et on ne laisse plus rien passer sur les comportements qui pourraient gêner le collectif. On nous demande de réguler* ». Preuve donc que ce n'était pas le cas auparavant. Et c'est bien là que le bât blesse pour les élus !

Quant au sentiment d'apaisement, il peut être lié à l'absence du rédacteur en chef (toujours en arrêt maladie). Le retour pérenne à de moindres tensions n'est donc pas une évidence et aucun indicateur de suivi n'est décrit pour évaluer l'efficacité de ce processus.

La direction convient qu'il est certainement trop tôt pour tirer un bilan définitif de cet accompagnement avec la méthode de la « *thérapie sociale* » mais qu'une évaluation avant la coupure estivale serait possible.

Les élus.es demandent si la direction régionale a également réalisé un travail d'introspection puisque le rapport Sécafi avait noté des dérives « *toxiques* » dans la gestion des situations. Le Directeur régional interprète cette question comme une énième mise en cause de sa

« gouvernance », il répond que les actions qu'il a validées et qu'il compte encore mettre en œuvre attestent du changement de fonctionnement à Antibes.

Les élus.es restent donc vigilants et suivront avec les représentants locaux les effets de ces actions.

## Présentation du « livret de prévention »

**Le modèle est déjà disponible sur l'intranet, ce livret résume les « essentiels » de la santé et la sécurité au travail et doit être donné aux nouveaux arrivants.**

Un livret plutôt bien conçu et bienvenu, pour autant qu'il soit lu par les salariés.

Les élus.es émettent toutefois quelques bémols.

Ils déplorent que la mention des RP comme interlocuteurs n'apparaissent qu'en fin de document.

Le rapporteur note que la mention « armoire à pharmacie » n'est pas adaptée puisque qu'aucun médicament ne doit être librement accessible aux salariés, seul un professionnel de la santé peut en délivrer. Il propose de mentionner « armoire de premiers secours ».

Les élus.es remarquent que les consignes concernant le chargement des batteries de trottinettes ou vélo électriques (espace sécurisé dédié) ne sont pas mises en œuvre sur tous les sites (BRI, Locales ou BIP). Le Directeur des risques professionnels assure que la consigne est connue des chefs de centre donc ce peut être constaté lors des visites de site. Il précise que ce livret est d'ailleurs adapté à chaque site, par exemple s'il n'y a pas de défibrillateur dans les locaux, la position du DAE (défibrillateur automatisé externe) le plus proche est indiquée.

## Retours d'expériences (REX) sur les enquêtes conjointes

**Afin d'améliorer les enquêtes conjointes réalisées à la suite d'Accidents du travail il est intéressant d'en évaluer la pertinence ; si elles ont porté leurs fruits ou pas afin d'apporter les actions correctives et les ajustements nécessaires.**

Afin d'objectiver ces points, le directeur de la prévention des risques professionnels propose des questionnaires à adresser aux membres de la direction, aux élus, aux membres de la délégation paritaire, aux témoins et aux victimes des AT. Pour les témoins, il suggère que ce soient les délégations d'enquête qui envoient le questionnaire puisque l'anonymat a été la règle.

Les élus.es partagent avec la direction l'intérêt de réaliser un tel bilan.

Le directeur de la prévention des risques souhaite que les élus.es amendent les questionnaires et renvoient leurs propositions par mail avant de lancer la démarche.

Les élus.es insistent sur le fait que la confidentialité du traitement de ces données doit être claire pour les destinataires.

## Tour des régions

Ce point ne peut être instruit faute de temps, toutefois les élus.es interpellent la direction sur des rumeurs au sujet d'une modification importante concernant **l'avenir des Locales**. Ce à quoi Vanessa Fixot répond que cette rumeur a effectivement été remontée à Philippe Martinetti qui lui a assuré, qu'à ce jour, la direction n'instruit aucun projet sur ce thème.

***La prochaine réunion ordinaire de la CSSCT est prévue les 12 et 13 mai prochains.***