

# Compte-rendu du CSE Central des 19, 20 et 21 janvier 2021

Élus CGT : *Rabéa CHAKIR-TREBOSC, Marc CHAUVELOT, Chantal FREMY, Claude GUENEAU, Jean-Hervé GUILCHER, Gaby LAURIER, Michela LAW, Jean-Hugues LEC KAO, François MARLIN, Pierre MOUCHEL, Aminat OUIDAMEDINE, Sébastien PATIENT, Johnny PAYET, Thierry PUJO, Didier RICOU.*

Représentant syndical : *William MAUNIER.*

*Les élus CGT du réseau régional ont répondu présent à cette réunion bien qu'étant en grève pour manifester, devant la Présidente de FTV, leur solidarité avec les nombreux grévistes du réseau régional de France 3.*

## Situation générale

Après avoir souhaité une « *bonne année quand même* » aux élus, la Présidente se félicite, en dépit de la crise sanitaire, d'une belle année 2020 pour France Télévisions, notamment sur l'info et la culture.

Ainsi 4 français sur 5 sont au moins une fois par semaine sur les chaînes de FTV, ils sont 38 millions à suivre nos éditions d'information chaque semaine, les 19/20 en région connaissent même leurs meilleures audiences depuis 8 ans. Un effet dû au confinement ?

Franceinfo, désormais devant LCI, marche bien, Delphine Ernotte souligne que la

chaîne a été la seule à couvrir les événements du Capitole sur place à Washington. Franceinfo est toujours très fort sur le numérique, une refonte de la plateforme doit avoir lieu courant 2021 pour une modernisation et un renforcement du dialogue avec le public.

La Présidente souligne que l'offre culturelle a été renforcée sur nos chaînes, avec une offre de spectacle en passe d'être multipliée par 5 et une offre cinéma qui rassemble plus de 7 millions de téléspectateurs par semaine. Elle annonce le lancement d'une nouvelle émission de débat, qu'elle souhaite serein et apaisé, sur France 5, chaque soir,

en 2021. Elle indique également que le travail d'investigation doit se poursuivre à FTV, l'émission de France Inter, *Affaire sensible* va être adaptée en TV.

L'audience numérique de France.tv se renforce avec + 25 % d'audience en 2020 et une forte hausse des plateformes Okoo et Lummi, « *dans un contexte ou plus d'un français sur 2 est abonné à Netflix, désormais notre principal concurrent.* » ajoute Delphine Ernotte. « *On doit continuer à être différent* » dit-elle, « *le contexte concurrentiel évolue très vite, la directive SMA dans le secteur obligeant les plateformes à investir dans la création française* », ce qui risque de relativiser l'importance des financeurs actuels que sont les diffuseurs traditionnels, pointe-t-elle. Plus de fictions françaises et européennes donc, qui feront quasiment disparaître les fictions américaines sur nos chaînes et nos plateformes.

France.tv est une « offre de destination », plus seulement de rattrapage et bientôt le téléchargement de contenus sera possible.

Delphine Ernotte annonce également deux projets européens :

- ▶ **Le projet *Phoenix*** (nom provisoire) de média social pour la jeunesse fait avec les Allemands, sur l'avenir de la planète. D'autres services publics européens devraient rejoindre le projet.
- ▶ **Le projet *News Pilot***, piloté par Eric Scherer. Il s'agit de pouvoir nourrir les plateformes d'information des Audiovisuels Publics Européens par un échange de sujets web pour que nos publics disposent d'autres regards sur des sujets d'actualité. Les choix de sujets seront décidés par les responsables éditoriaux de chaque plateforme nationale.

Pour la CGT, ce satisfecit général de la Présidente laisse toutefois dans l'ombre des dégradations conséquentes pour les salariés.

**Sur la régionalisation de France 3**, les élus CGT ont fortement insisté sur l'incohé-

rence de lancer de nouveaux créneaux régionaux sans prendre le temps de construire des projets éditoriaux dignes de ce nom, sans visibilité sur le projet global de régionalisation et sans moyens.

La Présidente répond que l'on aura ce débat sur le projet de régionalisation qui sera d'abord présenté en CSE du Réseau Régional mais elle précise qu'elle tient « à ce qu'on fasse le 18h30 qui est un vieux projet, pas strictement lié à la régionalisation. », « *C'est important vis à vis de notre actionnaire et de la concurrence* ».

Nous sommes donc bien là face à un problème d'affichage politique. « *Quoi qu'il en coûte* », y compris sur le dos de la santé des salariés, on lancera le 18h30 le 25 janvier ? Une réponse bien évidemment inacceptable. Pour la CGT, si ce lancement est impératif, on le prépare et on y met les moyens nécessaires.

Après le lancement des matinales filmées de France Bleu, dont les salariés du réseau régional sont très largement écartés, après le lancement des 12h53/18h53, cela accredit le fait que la régionalisation se fera dans la douleur. Un sentiment amplifié par la crise sanitaire.

La Présidente précise malgré tout que le 18h30 fait bien partie de la régionalisation mais estime « *qu'on ne peut pas retarder toutes les transformations car on ne sait pas quand cette crise se terminera* ». Ainsi, pour la tutelle, et les politiques en général, « *si France 3, qui représente 1/3 des effectifs de FTV, ne peut pas faire 20 minutes d'info en plus, ils ne comprennent pas.* » Selon la Présidente, « *La pérennité de notre périmètre n'est jamais acquise, nous entrons dans une période dangereuse liée aux élections présidentielles* ».

Pour la CGT, on fait les choses à l'envers. Depuis la prise de fonction de Mme Ernotte pour son second nouveau mandat en août 2020, nous n'avons eu de cesse de demander la présentation du projet de régionalisation. La mise en place de la nouvelle équipe

de direction a pris du temps, dont acte, mais ce n'est pas aux salariés de payer les pots cassés d'un agenda politique. Le mouvement de grève dans le réseau régional montre bien le ras le bol des salarié-e-s qui va bien au-delà du lancement du 18h30 du fait de conditions de travail dégradées. Ils refusent ce bricolage éditorial indigne du service public.

Interpellée sur les communications de la direction de Radio France sur les audiences numériques de France Bleu qui seraient plus importantes que celles de France 3, la Présidente a précisé en fin de CSEC, chiffres à

l'appui, que cela n'était pas du tout le cas puisque les sites régionaux d'information de France 3 recueillent 56 millions de visites mensuelles contre 42 millions pour ceux de France Bleu. Na ! Une nouvelle illustration du match que se livrent à distance les deux directions d'entreprise.

Enfin, à propos de l'avenir du site de Malakoff, la Présidente a tenu à préciser sa position, affirmant que la question de la pérennité du site ne se posait pas pour l'instant mais qu'elle se réservait le droit d'étudier le dossier sans que ce dernier soit à l'ordre du jour. Pas sûr que cela rassure les salariés.

## Contrat d'Objectif et de Moyens 2020-2022

Après le débat en CSEC de décembre et les échanges devant les commissions culture de l'Assemblée Nationale et du Sénat, le débat s'est poursuivi en CSEC.

Les élus CGT sont revenus sur la trajectoire financière de FTV à l'horizon 2022, insoutenable selon eux, compte tenu de la forte réduction des contributions publiques, de l'incapacité de FTV à trouver des ressources additionnelles, en particulier sur la publicité.

D'autant que FTV devra investir fortement pour financer tous ses projets de développement, en particulier pour la régionalisation, le numérique, la création, etc.

Il est clair que si les seules variables d'ajustement sont la masse salariale et les conditions de travail des salariés, cela ne se fera pas sans réaction de leur part.

Sur les synergies demandées par la tutelle entre sociétés de l'audiovisuel public, la Présidente pense que c'est « *plutôt light* », avec beaucoup de choses que l'on fait déjà, sur

les achats groupés et la cybersécurité par exemple.

Interpellée sur la position du PDG de l'INA qui affirme que la formation des salariés de l'audiovisuel public sera gérée par l'INA au travers d'une filiale commune, la Présidente pense que cela peut être une bonne idée pour faire des choses en commun sur les formations initiales car nous n'aurons plus besoin d'appel d'offres. Mais elle ajoute qu'elle ne veut pas d'un transfert de l'UFTV qui doit rester notre outil de formation interne. « *Je ne partage pas les visées plus larges de M. Vallet à l'INA* » ajoute-t-elle. Un point qui recueille l'assentiment des élus.

La Présidente aborde également son projet de classe de la seconde chance, qui accueille en apprentissage 42 jeunes chaque année. Un projet qui pourrait fusionner avec la classe Alpha de l'INA.

Les élus ont rendu un [avis](#), adopté à l'unanimité.

# Réorganisation de la Direction RH et Organisation

En prenant la direction des ressources humaines et de l'organisation (DRHO) de France Télévisions, Laurence Mayerfeld souhaitait en modifier le fonctionnement.

Dans un 1<sup>er</sup> temps, elle a modifié le casting des principales directions : Sandrine Flores à l'Organisation, Laurent Benhayoun au pilotage social et à la RH de la fonction RH, Béatrice Le Fouest aux Parcours professionnels et à la diversité, et Jacques Denoyelle au Dialogue social.

Désormais on passe à une phase de repositionnements des grandes directions du secteur, sur laquelle les élus du CSEC ont été consultés.

Parmi les principales évolutions :

- ▶ **La direction de la santé et de la qualité de vie au travail (DSQVT)** n'est plus une direction à part entière mais une entité de la direction du dialogue social (DDS), ce que contestent les élus qui estiment que la santé doit être positionnée au plus haut niveau de la décision, afin d'irriguer toutes les politiques de l'entreprise. A l'issue du débat, la direction propose un bilan de la nouvelle organisation dans 6 mois. Afin d'affirmer l'importance de la santé, la direction du dialogue social pourrait être rebaptisée Direction de la santé, de la qualité de vie au travail et du dialogue social (DSQVTDS)
- ▶ **Une strate hiérarchique supplémentaire** est créée entre Laurence Mayerfeld et les DRH opérationnels, ce que contestent les élus. Pour la direction, il s'agit de coordonner les politiques RH afin de veiller à l'équité entre les salariés ; pour les

élus, il y a au contraire un fort risque d'autoritarisme dans la mise en œuvre des politiques RH. Là encore un bilan sera fait dans 6 mois. Dans ce laps de temps, ce nouveau poste sera un simple coordinateur, pas un responsable hiérarchique.

- ▶ **La direction du développement RH** devient la direction des parcours professionnels et de la diversité. Elle intègre un grand nombre de services dont l'Université FTV.
- ▶ **Un pôle conseil et accompagnement** fait son apparition. Il s'agit d'une équipe de 4 personnes, rattachée directement à Laurence Mayerfeld, chargée de jouer à la fois le pompier et le support, tant sur les situations individuelles que sur les situations collectives de toute l'entreprise. Selon la direction, le rôle de cette cellule consiste à solliciter les bons interlocuteurs et experts en fonction des situations et de les mettre autour de la table. Cette équipe paraît largement sous-dimensionnée face à la multiplicité des besoins. La direction évoque une possible montée en puissance si cela s'avère nécessaire.

Si les élus partagent le besoin d'évolution de la fonction RH, qui ne répond pas aujourd'hui aux attentes des salariés, ils s'interrogent en revanche sur les moyens mis en œuvre pour y parvenir. C'est ce qu'ils ont exprimé dans leur [avis](#).

Pour plus de détails, voir aussi le [compte-rendu de la commission économique](#).

# Point DMF

## Bilan du plan de charge 2020

Le plan de charge réalisé l'atteste, l'impact du confinement du printemps n'a pas pu être rattrapé par la Fabrique, même si l'activité dans plusieurs secteurs a pu redémarrer à partir du mois de juin.

Ainsi, hors confinement, l'activité des plateaux du siège est conforme au plan de charge prévisionnel : si l'on neutralise les 8% de jours annulés au printemps. Le taux de réalisation est de 92%. Dans les régies, le réalisé est légèrement inférieur (90%).

La vidéo-mobile atteint 90% de réalisé, du fait des nombreuses annulations de spectacles vivants ou d'événements sportifs. Cette chute d'activité a été en partie compensée par les tournages de jeux, de divertissements et de magazines pour France 5.

Sur l'année, les sports représentent un tiers de l'activité de vidéo-mobile, les jeux, 22%, le spectacle vivant 13%. Reste que, malgré cette conjoncture, 75 jours de vidéo-mobile ont été externalisés.

La situation des équipes de tournage est mauvaise, avec un taux de réalisation de seulement 65%. C'est lié en grande partie à la baisse des commandes dans le réseau régional, qui représente à lui-seul la moitié de l'activité de ce secteur. En cause en particulier, la suppression ou le changement de formule de quelques magazines régionaux (Littoral, etc.) qui ont un impact direct sur l'activité des équipes.

En outre, les équipes de tournage internes subissent une forte concurrence du privé : 655 jours ont été externalisés (à comparer aux 1446 jours réalisés en interne) et ce, alors que les équipes de tournage de la Fabrique étaient en sous-activité. Les élus s'insurgent contre ce constat scandaleux, qui ressemble à un sabotage programmé des

tournages en interne. La direction répond que la demande porte sur « *des formats d'équipe que ne propose pas la Fabrique* ». Et d'ajouter : « *on doit se calquer sur ce que fait le privé. On ne répond pas à cette souplasse aujourd'hui et donc des marchés nous échappent* ». D'ailleurs, la direction a tellement d'ambition pour ce secteur d'activité, qu'elle propose à ceux qui le souhaitent d'être transférés dans les antennes régionales. A quand le démantèlement pur et simple ?

Sur la fiction, le plan de charge est atteint à 85%, à 82% sur le feuilleton.

La post-production subit elle aussi la baisse des tournages, avec un réalisé de 72%. Il y a clairement eu une baisse d'activité au-delà de la stricte période du confinement, qui ne représente que 2% de la baisse d'activité.

C'est la vidéographie qui se sort le mieux de cette année désastreuse, puisqu'elle a atteint 98% de son plan de charge, en particulier grâce aux décors virtuels.

## Projet de développement d'un site pilote de fiction numérique à Bordeaux

Les élus dénoncent un projet qui n'apparaît pas porté par la direction. D'ailleurs, il ne bénéficie pas d'un chef de projet investi, n'a jamais été présenté aux élus et aux salariés, en termes de structure, de dimensionnement et de plan de charge.

C'était pourtant un engagement de la direction afin d'assurer la reconversion industrielle du site de Bordeaux.

Yves Dumond répète à l'envi que la volonté existe bien toujours, que des locaux ont été aménagés cet été sur le site, mais il manque des preuves concrètes de mise en œuvre. Les choses avancent à la vitesse de l'escargot. Un 1<sup>er</sup> atelier de travail l'été dernier à

Vendargues, rien depuis. Le prochain atelier n'aura lieu que début mars, ouvert potentiellement à 15 salariés fiction de toute la France, même si les Bordelais seront prioritaires. Bref, l'équipe du labo fiction numérique n'existe pas.

Stéphane Sitbon-Gomez, le directeur des antennes et des programmes affirme lui que les projets sont bien sur les rails, qu'il est prévu deux fictions numériques en 2021 pour Bordeaux et que d'ailleurs la direction prend des risques car on ne sait pas quel résultat cela donnera à l'arrivée.

Pour les élus, le projet doit impérativement bénéficier d'un pilotage et d'un accompa-

gnement renforcés, afin d'informer et de mobiliser le collectif. Il est urgent de réagir, alors que sur place les salariés ne vont pas bien et qu'une alerte pour risque grave sur la santé par incidents répétés a été déclenchée.

Yves Dumond annonce qu'il travaille sur la nomination d'un référent sur place à Bordeaux, par exemple un directeur de production pour piloter le projet. La CGT entend bien faire respecter l'accord du 7 mai 2019 dans lequel ce projet de développement est inscrit, n'en déplaise à certains cadres de La Fabrique.

## Point Outre-mer

De grands mouvements sont en cours dans le bassin Caraïbe-Guyane. Alors que le changement de directeur en Martinique est acté depuis un petit moment, les élus prennent connaissance du changement de direction en Guadeloupe et en Guyane. La principale raison serait un renouvellement des forces vives dans les deux stations.

Jean-Philippe Lemée arrive donc en Martinique, Augustin Hoareau prend la direction de la station de Guadeloupe et dans le même temps Muriel Barthélemy rejoint la station de Guyane.

Par ailleurs, Mayotte attend la nomination de son directeur.

En tout état de cause les élus des stations concernées, loin de vouloir faire de la co-gestion, jugeront dans les faits et dans les actes la pertinence des choix lors de ces nominations.

A ce sujet il a été précisé à la directrice du pôle Outre-mer et au responsable RH qu'ils doivent être vigilants sur les candidatures présentées pour les postes de direction ré-

gionale. En effet, bien qu'exotiques, les stations 1ères ne sont pas des stations balnéaires ou des lieux propices à des pré-traites ensoleillées.

Le nouveau DRH du pôle Outre-mer annonce également le déclenchement d'un processus d'information-consultation du CSEC concernant le projet « information » pour le pôle Outre-mer.

A Malakoff, la réorganisation se met en place. Des ajustements du projet sont toujours possibles en cas de nécessité. Tout dépendra des échanges entre la direction du site de Malakoff avec le personnel et les élus.

Côté ETP, l'effort demandé aux stations est désormais connu, avec 31,5 ETP qui doivent être supprimés sur le périmètre du pôle Outre-mer : 5 pour la Réunion, 3 pour la Martinique, 2,5 pour la Guadeloupe, 2 pour Mayotte, 2 pour la Nouvelle-Calédonie et 2 pour la Guyane. 15,2 ETP à économiser à Malakoff dont 6 pour la direction du pôle. L'interrogation demeure sur la façon d'at-

teindre l'objectif de production avec des efforts demandés aussi importants. La direction affirme que les efforts en ETP ne signifient pas forcément suppressions de postes.

Les managers devront « juste » trouver des solutions pour fabriquer mieux en générant moins d'ETP.

## Information sur la plateforme de déclaration en ligne des liens d'intérêts et des collaborations.

La loi Sapin 2, du 9 décembre 2016, « sur la transparence et la lutte contre la corruption », fait obligation aux grandes entreprises de disposer d'un mécanisme interne de contrôle. Le dispositif en place à FTV depuis 2018, consiste à demander à chaque salarié de remplir un formulaire papier, pour déclarer ses éventuels liens ou relations avec des entreprises ou entités extérieures. De la même manière, toute collaboration extérieure doit faire l'objet d'une demande écrite.

Remarques de la directrice des Ressources humaines, Laurence Mayerfeld : « *On a constaté un certain relâchement : une simple information à son chef, dans un couloir, ne suffit pas. Il faut formaliser* ».

Désormais, ces déclarations se feront en ligne, sur l'intranet, afin de renforcer les modalités de contrôle et l'harmonisation des pratiques. La responsable de l'éthique et de la déontologie, Caroline Pasquet, en charge du dossier, a précisé : « *déclaration ne vaut*

*pas pour autorisation, les activités bénévoles doivent être déclarées, mais lien d'intérêt ne veut pas toujours dire conflit d'intérêt.* ».

Les collaborations extérieures, prévues par l'accord collectif, ne sont pas concernées. En revanche, avoir un deuxième emploi dans un organe de presse privé, comme une radio, ne sera plus possible.

La mise en place de la nouvelle procédure se fera par étapes, à partir de mars 2021, pour une application complète à la rentrée de septembre, « *sans exceptions, ni dérogations* ».

Ce sera peut-être moins évident pour les collaborateurs des programmes, comme les animateurs, cachetiers, intermittents. Précision de la responsable de la déontologie : le dispositif s'applique aux CDI ainsi qu'aux salariés non-permanents qui ont un contrat à temps complet pour au moins 6 mois.

## Formation

### 1) Bilan du Plan de Développement des Compétences (PDC) 2019

Dans son avis, le CSEC a déploré n'avoir pu disposer d'information sur le site de Malakoff pourtant durement impacté par les réorganisations en cours.

Il a noté les effets négatifs de la réforme de la formation qui fait perdre à FTV l'accès aux fonds mutualisés liés aux périodes de professionnalisation et conduit l'entreprise à financer la quasi-totalité de son PDC sur fonds propres. D'où la baisse (légère) de l'investissement formation en 2019.

Le bilan fait apparaître la fin du décrochage des seniors et un rééquilibrage entre les femmes et les hommes, en particulier à la direction de l'information, qui reste toujours très déficitaire, et dans les Outre-mer.

Les élus soulignent la difficulté dans le recensement des besoins, en particulier à la Fabrique, et rappellent l'importance de cette étape qui doit permettre un consensus entre les attentes des salariés et les besoins de l'entreprise.

Le mouvement social de fin 2019 contre la réforme des retraites a conduit à l'annulation d'un certain nombre de formations en raison de la grève des transports, surtout en région.

Au bilan du Siège, des formations d'adaptation aux outils, aux compétences transversales. Dans le réseau de France 3, des formations liées à la régionalisation et à la culture numérique. Et dans les Outremer le déménagement de Mayotte la 1<sup>ère</sup>, l'implantation des MAM en Guadeloupe et en Guyane, les formations à 360° (radio, TV, Web).

Suite à la signature de l'Accord du 7 mai 2019, un budget additionnel de 12 M€ a été débloqué d'ici fin 2022, lié aux projets de transformation autour de la transition numérique. On y trouve les formations liées au NRCS, au multimédia pour les documentalistes et aux gestionnaires 2.0. Mais aussi les formations liées au déménagement de France 3 Vanves au Siège et surtout celles liées à la nouvelle tranche de 23H sur Franceinfo, et donc la suppression du Soir 3, qui n'ont strictement rien à voir avec la transformation numérique.

Les élus ont rendu un [avis](#) adopté à l'unanimité

## 2) Projet de Plan de Développement des Compétences 2021

Le CSEC a reconnu la difficulté de construire le projet de PDC 2021 compte tenu des incertitudes liées à la crise sanitaire, aux différents reports, annulations et transformations qu'elle induit.

Il a salué les efforts accomplis par le réseau formation pour adapter autant que possible les formations au virtuel mais a aussi rappelé que la digitalisation ne pouvait constituer un objectif en soi et que c'est la formation en situation réelle qui offre les meilleures garanties d'efficacité.

Le CSEC a souligné les aléas liés à l'application de la réforme de la formation. Le gouvernement n'a pas vraiment mesuré l'écart entre ses ambitions et les besoins d'acculturation numérique. Conséquence, report au 30 juin 2021 du butoir pour le transfert des heures DIF dans le compte CPF et de l'état des lieux récapitulatif à 6 ans sur le parcours professionnel de chaque salarié.

Le CSEC a insisté sur la nécessité de faire un recensement des besoins rigoureux à travers les entretiens collectifs et individuels, pilier essentiel pour la construction du plan de formation.

Il a estimé que l'Accord du 7 mai 2019 constituait une base solide pour la politique de formation dans l'entreprise, tant par le cap stratégique que pour les moyens additionnels de 12 M€ prévus, qui doivent bien compléter le PDC habituel et non pas s'y substituer.

Pour autant, ces grandes orientations doivent désormais s'incarner dans des projets précis, concrets, proches du terrain, discutés ou négociés avec les représentants des salariés. Un état des lieux de ces projets présents et à venir et leur versant social est impératif. Dans ce cadre, la négociation du volet GPEPP (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnel) de

la GPEC de progrès doit être menée à bien de façon prioritaire.

De la même manière, le CSEC a proposé que la note d'orientation pluriannuelle soit actualisée chaque année de façon à tracer les perspectives « glissantes » pour les trois ans à venir. La direction n'y est pas opposée.

Le CSEC a souhaité qu'une clarification soit faite sur tous les types de formateurs internes, au-delà des FOR (animateurs, super utilisateurs, tuteurs).

Enfin le CSEC s'est interrogé sur la volonté de la tutelle, figurant dans le COM 2020-2022, de créer une filiale de l'INA pour chaapeuter l'ensemble de la formation professionnelle de l'audiovisuel public. Il a réaffirmé sa volonté de protéger l'Université de FTV, outil de formation parfaitement adapté à nos besoins.

Les élus ont rendu un ➔ [avis](#) adopté à l'unanimité.

## Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT-C)

### 1) Enquête conjointe Direction/CSSCT-C sur la santé et les conditions de travail des salariés de FTV dans le contexte de crise sanitaire

Le président de la CSSCT-C a diffusé les résultats de l'enquête santé aux managers. La rapporteure de la CSSCT-C a fait de même auprès des secrétaires de CSE/CE/CCEOS et des rapporteurs/présidents/secrétaires de CSSCT/CHSCT, charge à eux de les diffuser aux salariés de leur établissement.

Le but du questionnaire était d'identifier les dysfonctionnements et les actions à privilégier pour améliorer l'existant. Plusieurs thématiques ont été identifiées. Certaines ont été traitées dans les ateliers de la négociation sur le télétravail, deux feront l'objet d'un groupe de travail de la CSSCT-C :

- ▶ « *Traitement spécifique de l'Outremer* ». Les élus des stations d'Outremer rapportent régulièrement combien les personnels se sentent oubliés des décisions centrales, il est plus que temps que la

tendance s'inverse, nous faisons tous partie de la même entreprise et devons être traités équitablement)

- ▶ « Relations entre les acteurs QVT (élus-DSQVT-RH-managers) ».

### 2) Conséquences de la crise sanitaire

Le Plan de Continuité de l'Activité a été réorganisé, le taux de contamination reste stable (inférieur à ce que connaissent les entreprises équivalentes mais supérieur à celui de la population française). L'activité a repris dans toutes les directions de FTV.

La communication interne du 20 janvier annonce que « *les collaborateurs rentrant de congés et dont le retour nécessiterait une période d'isolement de 7 jours devront intégrer ces journées dans le calcul du nombre de jours de congés déposés* ». Interrogée en séance, la direction n'y voit rien de choquant puisque les voyages personnels à l'étranger sont fortement déconseillés. Ceux qui s'y rendent doivent assumer leur décision. Pour autant, interrogée par la CGT, la direction précise que cette disposition ne s'appliquerait que si le télétravail est impossible.

## Autres sujets traités en CSSCT-C

La DSQVT est d'accord pour que les **échanges soient plus directs avec les élus de proximité** lorsque ceux-ci la sollicitent pour une intervention.

Le **bilan 2019 de l'action des psychologues du travail** montre que les salariés sont soumis aux mêmes risques professionnels année après année, voire s'empirent : relations de travail, vision de l'avenir et exigences de travail.

**Bilan 2020 du service de conseil et d'assistance sociale** : les élus se sont montrés très critiques de l'efficacité du prestataire Responsage. La Présidente a proposé qu'une objectivation soit faite sur ce nouveau service.

La mise en œuvre de **l'accord de convergence des rédactions à la Martinique 1<sup>ère</sup>** semble bien se dérouler. Les élus remarquent que les expérimentations se passent beaucoup mieux lorsque les directions opérationnelles s'appuient sur l'accord QVT (contrairement au projet de régionalisation du Réseau France 3, par exemple).

Le **bilan du suivi des situations de harcèlement** décompte 5 signalements supplémentaires depuis le 30 juin. 5 prestataires ont été retenus pour réaliser les investigations qui s'avèreraient nécessaires dans des situations de harcèlement moral ou sexuel, 5 autres pour les médiations externes et 1 dernier pour assurer les formations en cours de déploiement contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.

D'ici mars 2021, un prestataire fournira une plateforme en ligne de **vidéos de renforcement musculaire** et d'étirements pour prévenir les risques professionnels. On pourra aussi prendre contact avec un kinésithérapeute.

En complément de la communication de la **cartographie des risques technologiques et naturels** par la Direction de la Sécurité et de la Sûreté (DSS), une évaluation des risques, le choix des consignes à donner aux personnels de chaque site de FTV et la formation associée doivent être menés par les ingénieurs sécurité de la DSQVT, la DSS et les Animateurs Prévention Sécurité.

Les comptes rendus complets de la CSSCT-C sont à lire ➔ [ici](#).

## Information-Consultation du CSEC sur le PAPRIPACT

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) est la liste des actions déterminées par la direction d'un site, au regard des risques professionnels locaux identifiés dans le Document Unique d'Évaluation des Risques dont la mise à jour doit être au moins annuelle et réalisée avec les salariés, la direction et les élus.

La Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail a identifié 6 risques professionnels communs à toute l'entreprise :

- Risques routiers et déplacements
- Risques biologiques
- Risques psychosociaux
- Risques TMS liés au travail sur écran et aux postures contraignantes
- Violences externes
- Risques technologiques

Les actions proposées par la direction pour diminuer ces risques ne semblent pas totalement à la hauteur des enjeux, selon les

élus. Ils ont adopté à l'unanimité un [avis](#) pointant les manquements du dispositif.

## Bilan handicap 2019

Les élus ont constaté une décrue de l'emploi de personnes en situation de handicap en 2019, FTV ayant priorisé une politique de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) plutôt qu'une politique d'embauche. Les élus ont également constaté un accroissement des licenciements pour inaptitude sans que des recherches sérieuses de reclassement dans l'entreprise soient réalisées. Ils ont demandé que les actions de FTV en faveur du handicap sortent de l'événementiel pour s'inscrire plus fortement dans le quotidien.

En matière de programmes, ils préconisent une accentuation du langage des signes, de l'audiodescription et du sous-titrage.

Les élus ont demandé qu'un temps dédié soit mis en place pour les personnes en charge du handicap dans l'entreprise afin que l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap progresse, d'autant plus en cette période de crise sanitaire, économique et sociale.

Ils ont insisté pour que le nouvel accord handicap en cours de négociation intègre ces objectifs, dans tous les secteurs de l'entreprise et dans l'encadrement, d'autant plus que le handicap est l'une des caractéristiques de la diversité, priorité affichée par la Présidente de FTV et qu'il faut mieux porter partout dans l'entreprise.

► [L'avis](#) sur le bilan 2019 a été adopté à l'unanimité.

## Bilan social 2019

La baisse des emplois s'est poursuivie en 2019 à FTV. Elle a touché principalement les non permanents et les PTA. L'augmentation du nombre de journalistes est liée à la requalification de pigistes en CDI. Le transfert d'une partie de l'activité de production vers FTV.Studio a eu aussi un impact sur le niveau des ETP.

La féminisation a progressé à FTV même si des efforts importants restent à faire, en particulier dans l'encadrement journaliste.

Les non permanents ont subi une baisse continue de leurs effectifs depuis 2017, tant chez les PTA que chez les journalistes.

L'âge moyen de FTV était de 49 ans, la moyenne d'âge des hommes étant plus élevée que celle des femmes mais on constate un lent mouvement d'inversion en raison d'un rythme de départs plus importants chez les hommes.

Le recours aux travailleurs extérieurs s'est accru, en particulier dans le secteur du numérique, une politique qui peut s'apparenter à de la fausse sous-traitance.

Le nombre de stagiaires a baissé en 2019 alors que l'alternance est une des conditions du rajeunissement des effectifs et de l'ouverture de FTV à la société réelle, dans toutes ses composantes, en particulier sociales et géographiques.

Les embauches à l'extérieur du groupe ont connu une forte évolution en 2019, au détriment du recrutement des CDD « fidélisés ».

On note une baisse du nombre de départs en retraite en 2019, probablement dans l'attente des dispositions plus favorables de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC).

Le nombre de mutations d'un établissement à l'autre a été assez peu important. Le CSEC souhaite avoir un état des mutations d'une antenne à l'autre dans le réseau régional même si elles font partie du même établissement au sens CSE.

Les promotions ont augmenté mais liées aux nombreuses réorganisations.

Le pourcentage de salariés en situation de handicap a reculé. FTV a plutôt axé la politique sur la reconnaissance du handicap (RQTH) de personnels en poste plutôt que d'embaucher des personnes en situation de handicap. En 2019, sur 287 embauches, on n'a recruté que 3 salariés en situation de handicap : très insuffisant !

L'absentéisme a connu une forte hausse en 2019, en particulier les petits arrêts maladie qui ont cru de façon inquiétante, doublant même chez les journalistes. L'autre secteur impacté est celui de la Fabrique, probablement en lien avec une réforme toujours mal mise en œuvre et incomprise.

Le nombre de jours d'arrêts suite à des accidents du travail a augmenté, après une amélioration en 2018, particulièrement chez les journalistes de reportage/contenu de l'info.

Selon le taux Alma qui regroupe arrêts maladie, maladies de longue durée, accidents du travail ou de trajet et maladies professionnelles, FTV est à 6,36%, soit bien supérieur à la moyenne nationale qui est de 5,11%.

Pour le CSEC, la multiplication des réorganisations, la pression sur l'emploi et les conditions de travail et la montée des Risques Psycho-Sociaux expliquent ces résultats alarmants qui appellent un plan d'action adapté, en lien avec les Instances Représentatives du Personnel.

Les congés autorisés ont marqué une nette tendance à la baisse en 2019. Ces droits d'absence pour événements familiaux seraient-ils accordés avec plus de difficultés ?

L'égalité professionnelle a progressé mais encore trop lentement. De grosses disparités demeurent chez les cadres supérieurs et les journalistes.

Le ratio entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés a augmenté. Parmi les 10 plus hauts salaires, on dénombre 7 femmes mais c'est un peu l'arbre qui cache la forêt des inégalités. On avait expliqué en 2018 que l'augmentation de 25% constatée entre 2017 et 2018 était due à un rattrapage ponctuel. Or il s'est maintenu en 2019.

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle a baissé de 4,70% en 2018 à 4,60% en 2019.

Le bilan 2019 affiche une augmentation du volume des crédits d'heures utilisés sans indiquer le volume de crédits d'heures possibles. La direction souligne la difficulté de répertorier les crédits d'heures.

On note une augmentation des procédures en 2019, tant des solutions non juridictionnelles que des procédures judiciaires mettant en cause l'entreprise.

Les élus ont adopté un [avis](#) sur le bilan social 2019 à l'unanimité.

# Plateforme de réservation hôtelière.

Les déplacements professionnels représentaient en 2019 à FTV 70 000 nuitées en France hexagonale et 12 500 nuitées en Outre-mer et à l'étranger. Après avoir pris conseil auprès de prestataires spécialisés dans la fourniture de prestation d'hébergement, FTV a lancé un appel d'offres début janvier 2020.

C'est la plateforme **HCorpo**, filiale du groupe **Accor**, qui a été retenue (regroupant les hôtels du groupe Accor, des hôtels indépendants, Booking et Expedia). Pour la direction cette solution est simple d'utilisation. Le salarié accédera à cette plateforme par une adresse mail et un mot de passe. **HCorpo** est censée s'intégrer à Concur pour un accès aux offres à la fois via Concur, via sa propre application ou par le centre d'appels dédié. L'interface entre l'ordre de mission, Concur et la plateforme évitera aux salariés de faire des avances de frais, c'est FTV qui règlera directement la note.

Accessible par ordinateur, appli et téléphone, la plateforme permettra de réserver des nuitées, à tarifs négociés, compétitifs et stables. Avec la promesse de prestations standardisées (petit déjeuner, taxe de séjour incluses, politique d'annulation sans frais, etc.) et d'une carte de fidélité dédiée pour toute réservation utilisable à titre professionnel mais aussi personnel. La réservation via

HCorpo deviendra obligatoire, comme elle l'est déjà pour les achats de billets via Carlson. Seule exception : quand le service ne parviendra pas à proposer des hébergements dans le secteur recherché. Car, même s'il disposera d'un important volume de chambres préachetées pour l'ensemble de ses clients, HCorpo n'en garantira pas un volume spécifique pour France Télévisions.

Trois modules de formation sont prévus, afin d'accompagner les futurs utilisateurs :

- Le premier module concernera la prise en main de l'outil à l'usage des grands voyageurs, il sera sous forme d'un Webinaire ou d'un PowerPoint animé.
- Le deuxième module sera spécifique à la réservation de l'hébergement depuis Concur. Il sera dédié aux assistantes, adjointes de production et chargés de voyages.
- Le troisième module sera à l'attention des administrateurs de l'application.

Les formations sont prévues dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2021. Elles seront accompagnées d'un guide utilisateurs. Le déploiement de **HCorpo** est prévu courant avril 2021.

*Prochain CSEC les 31 mars et 1<sup>er</sup> avril 2021*

Le 27 janvier 2021



## Avis du CSEC sur le Contrat d'Objectifs et de Moyens 2020-2022

Le Contrat d'Objectif et de Moyens 2020-2022 reprend les grands axes de la feuille de route 2018-2022 du ministère de la Culture. La seule innovation est d'intégrer des indicateurs pour l'ensemble du secteur public audiovisuel ainsi que des objectifs communs aux différentes entités de l'audiovisuel public. Sans doute faut-il y voir un reliquat du projet de loi sur l'audiovisuel qui prévoyait il n'y a pas si longtemps la création d'une holding chapeautant FTV, Radio France, FMM et l'INA.

Culture et création, jeunesse et éducation, Europe et actions extérieures, information et proximité. Les 5 axes ressemblent à s'y méprendre aux 5 priorités pour la souveraineté culturelle avancées par Delphine Ernotte pour sa réélection à la tête de FTV avec un accent plus marqué sur l'Europe et les actions extérieures.

### Financement, le nerf de la guerre

Ce qui apparaît d'emblée, c'est l'objectif d'associer FTV à l'effort collectif de réduction de dépenses publiques, totalement contradictoire avec la nécessité d'investir pour coller au mieux aux usages et aux attentes de l'ensemble des publics sur l'ensemble des supports.

Ainsi, le plan d'affaires du COM 2020-2022 est la poursuite de la trajectoire initiée en 2018 par l'Etat. Les élus du CSEC notent qu'entre le budget 2020 et celui de 2022, ce sont 73,5M€ qui auront disparu, tandis que les ressources propres diminuent de 18 M€. Au global les recettes nettes disponibles de FTV diminueront de 82 M€ sur la période. Est-ce vraiment ainsi que l'Etat entend faire de France Télévisions un « levier de rayonnement et de relance » ? On peut sérieusement en douter.

Pour parvenir à tenir cette trajectoire budgétaire l'entreprise devra ainsi réaliser une économie nette de 25 M€ sur la masse salariale, principalement sur les activités de production et de fabrication interne.

Comment, avec un tel objectif, la direction pense-t-elle pouvoir mener à bien ses projets stratégiques tout en concrétisant sa politique affichée en matière de Qualité de Vie au Travail et de Qualité du Travail ? Il y a ici une contradiction majeure à laquelle la direction doit répondre. L'exemple de la régionalisation de France 3 ne plaide pas en faveur d'une résolution facile de cette équation.

Pour les élus, le seul véritable objectif de ce COM est « *d'associer le secteur audiovisuel public à l'effort collectif de réduction des dépenses publiques* » pour « *préserver l'équilibre d'exploitation restauré depuis 2016* » et « *absorber les glissements de coûts inéluctables et la diminution des ressources.* » Et assurer ainsi les 400M€ d'économies depuis 2018. Peu importe que la crise sanitaire impacte l'entreprise et ses salariés.

Pour ce qui concerne la création, on soulignera l'irrésistible augmentation du soutien aux producteurs privés (500 M€ en 2021 !), dans le droit fil des décrets Tasca que nous avons

toujours combattu. Si l'investissement dans la création est une bonne chose, il doit se conjuguer avec un recours prioritaire à nos moyens internes, que ce soit en matière de production ou de fabrication avec l'application de la fameuse règle d'or trop souvent oubliée, ainsi qu'avec la détention des droits sur les programmes que FTV finance quasi exclusivement. Ce qui permettrait de nourrir les plateformes de contenus de FTV et de faire face à la concurrence.

Par ailleurs, si le COM incite les sociétés de l'audiovisuel public à « *maintenir voire développer des ressources propres qui contribuent à l'accomplissement de leurs missions* », nous constatons que France Télévisions n'en a pas les moyens réglementaires puisque ces ressources baissent d'ici à 2022 du fait des transferts de programmes jeunesse lié à la suppression de France 4 sur les autres chaînes du groupe et à l'interdiction de pouvoir diffuser de la publicité sur ces créneaux. Une contrainte bien évidemment non-compensée par l'Etat.

Au final, la réduction des concours publics atteindra 134 M€ sur la période ce qui produit un effet de ciseaux entre des besoins de développements croissants, confirmés par la crise sanitaire et la montée des périls, et des moyens en baisse avec des conséquences prévisibles au plan économique et social. La direction de l'entreprise comme les représentants de l'actionnaire doivent être conscients des risques de conflictualité que cette contradiction ne manquera pas d'entraîner.

## Sur la proximité

Le projet de COM met en avant « *la richesse du maillage des réseaux métropolitains de France Télévisions et de Radio France* » qui « *sera mise au profit d'une ambition de proximité partagée* ». Magnifique. Mais évidemment il n'est question que d'optimisation des modes de fonctionnement du réseau régional. Aucun budget. Les maigres marges dégagées en interne pour le réseau régional ne peuvent ainsi financer que les lancements de nouvelles captations des Matinales de France Bleu qui ne représentent quasiment aucune activité pour les salariés du réseau régional de France 3.

Au-delà, le déploiement d'offres d'initiative 100% régionale est censé se faire en partenariat étroit avec France Bleu. Un sujet qui inquiète car pour travailler ensemble il faut commencer par s'entendre et cela semble ne pas être le cas au niveau des directions des entreprises.

Le projet de Loi Audiovisuel, abandonné, actait la géolocalisation sur les box. Un point vital pour la diffusion de nos programmes de proximité dans le cadre de la régionalisation de France 3 et qui n'apparaît dans le COM.

Par ailleurs, si le COM met en avant « **un rayonnement accru des Outre-mer** », il n'y a aucun moyen pour assurer leur développement, bien au contraire puisque les coupes d'ETP continuent dans les stations, à l'exception des plus petites, déjà à l'os. Le seul engagement pour l'Outre-mer est en termes d'affichage sur le Pacte pour la visibilité des outre-mer. Un peu maigre... Les Outre-mer ont vu par contre l'arrêt de France Ô qui ne cesse de faire peser sur le collectif de Malakoff, la 10ème station, de lourdes menaces sur son devenir.

## Transformation de FTV

Le COM veut anticiper « *l'évolution des technologies et des usages* ». L'enjeu de rééquilibrer la structure socio-générationnelle des effectifs passe par une application cohérente de l'Accord du 7 mai 2019 qui articule la recomposition des effectifs avec le lancement de projets de développement à travers le comblement des postes laissés vacants par les départs. Le projet

de COM indique d'ailleurs « *un rééquilibrage de la structure socio-organisationnelle des effectifs* ».

Force est de constater qu'à ce jour, cela est loin d'être une réalité. La direction doit respecter l'accord du 7 mai 2019 en réalisant le volet embauche et en mobilisant la réserve d'ETP sur le déploiement des projets, ce qui aurait pu éviter le conflit social en cours dans le réseau régional, faute de projet et de moyens dédiés. Ce volet embauche est une urgence, pour assurer les développements de l'entreprise, améliorer les conditions de travail et assurer un avenir aux nombreux jeunes et précaires en ces temps de crise sanitaire interminable.

L'égalité, l'inclusion et la diversité sont des objectifs spécifiques supplémentaires pour France Télévisions, les autres étant partagés avec l'ensemble de l'audiovisuel public. Parmi ceux-ci, l'objectif 7 sur une offre éducative et divertissante est totalement battu en brèche par l'arrêt de France 4 programmé en août 2021 et dont les élus du CSEC demandent le maintien.

Pour ce qui concerne la diversité, elle ne peut se résumer par une diversité dans les programmes, elle doit aussi s'incarner dans la composition socio-professionnelle de l'entreprise.

## **Synergies au sein de l'audiovisuel public**

Le COM prévoit un certain nombre de coopérations éditoriales et des mutualisations, notamment en matière de formation, de groupements d'achats ou sur la cybersécurité. Des orientations qui peuvent avoir du sens pour les élus mais qui restent assez floues. Les élus sont toutefois dubitatifs sur les gains attendus de synergies en matière de formation professionnelle. L'Université de FTV et le campus de Radio France constituent des outils performants et parfaitement adaptés à leurs besoins de formation qu'il serait dommage de remettre en question au profit d'un pilotage par l'INA.

Le COM souhaite également faire de franceinfo un media global, une référence en matière d'information en continu sur tous les supports. Cette orientation supposerait un approfondissement résolu de la coopération entre les partenaires de franceinfo et une révision des conditions de travail et d'emploi sur cette chaîne. Elle nécessite également de revoir la question essentielle de la numérotation des chaînes d'information en continu sur la TNT en les regroupant sur les canaux 15 à 18, avec Franceinfo en tête. Une question sur laquelle le COM reste muet.

**En conséquence, les élus rendent un avis négatif sur le projet de COM 2020-2022.**

Adopté à l'unanimité des élus présents par 20 voix sur 20

Les Organisations Syndicales CGT, CFDT, SNJ et FO s'associent

Le 19 janvier 2021



## **Avis du CSEC sur le projet d'évolution de l'organisation de la DRHO**

Le CSE central a pris connaissance du projet d'évolution de l'organisation au sein de la DRHO.

Les élus partagent les objectifs principaux du projet :

- Replacer la santé et la qualité de vie au travail au centre des débats et des axes du développement stratégique de la politique sociale de l'entreprise
- Développer une politique de prévention primaire des risques.
- Permettre l'appropriation par tous et la mise en œuvre des accords SQVT.
- Améliorer le service rendu aux collaborateurs en les remettant « au cœur du dispositif »
- Améliorer le service rendu aux managers en les accompagnant dans leurs projets ou en situation de crise
- Renforcer l'équité entre les salariés de l'entreprise
- Améliorer la mobilité et l'ascenseur social, résoudre les situations de blocage, même anciennes
- Renforcer l'intégration de la dimension diversité et égalité des chances au sein des politiques RH)

Ils émettent en revanche un certain nombre de réserves sur la nature de l'organisation projetée pour y parvenir.

Le projet semble en contradiction avec les objectifs poursuivis concernant la Santé et la qualité de vie au travail. Les élus déplorent que la direction du même nom devienne un simple service de la direction du dialogue social, alors même que la place centrale de ces problématiques dans la vie de l'entreprise est réaffirmée. La SQVT ne saurait être réduite aux seules négociations sociales mais irriguer la totalité des problématiques de l'entreprise, surtout en cette période de transformation, si la volonté est effectivement de faire de la prévention primaire des risques. Si le repositionnement de la DSQVT peut paraître opportun pour infuser ces préceptes dans l'entreprise, celui-ci doit se faire au plus haut niveau de la direction générale afin de traverser toutes les décisions stratégiques.

Par ailleurs, la création d'un pôle conseil et accompagnement au niveau de la DRHO, indépendant de la DSQVT n'est pas lisible et pourrait instaurer une concurrence avec la direction de la santé et de la qualité de vie au travail. Les rôles des uns et des autres doivent être clarifiés.

Les élus soulignent le travail de réflexion et d'innovation sociale réalisé par la commission de suivi de l'accord QVT du 12 juillet 2017, en toute indépendance et souhaitent le voir se poursuivre dans la même composition.

Le projet prévoit l'ajout d'une strate hiérarchique intermédiaire entre la DRHO et les DRH opérationnels du siège et des réseaux. Ce niveau supplémentaire va à l'encontre des affirmations de ces dernières années, visant à réduire les strates managériales et à impulser plus d'horizontalité dans le fonctionnement de l'entreprise. Il comporte en outre le risque d'une uniformisation voire d'une forme d'autoritarisme « hors sol » n'est pas à exclure.

Enfin, l'objectif de remettre le salarié au cœur du dispositif suppose de disposer d'interlocuteurs de proximité ayant l'expertise requise, en capacité d'apporter les réponses aux sollicitations. La réduction drastique des effectifs administratifs au sein de la filière RH s'est accompagnée d'une dégradation du service rendu. Les élus expriment de vives réserves quant à la capacité d'un « chatbot », autrement dit un algorithme, à répondre de manière pertinente et fine aux questions des opérationnels et des managers. Cet aspect du projet n'est en tout cas pas de nature à remettre de l'humain et à rapprocher les salariés de leurs interlocuteurs RH.

Les élus prennent acte de l'engagement de la direction de faire un bilan de la nouvelle organisation au bout de 6 mois. Ils demandent cependant que leurs remarques et réserves soient d'ores et déjà prises en compte pour faire évoluer le projet.

Adopté par 16 voix et 4 abstentions.

Les Organisations Syndicales CGT et FO s'associent à l'avis.

Le 19 janvier 2021



Commission économique élargie du CSE Central

## Projet de réorganisation de la direction des ressources humaines et de l'organisation (DRHO) de FTV

### Réunion du 7 janvier 2021

**Présents pour la commission économique élargie :** Marc Chauvelot (commission suivi QVT), Emeline Droxler (commission suivi QVT), Chantal Fremy (rapporteuse CSSCT-C), Claude Guéneau, Jean-Hervé Guilcher (rapporteur), Catherine Le Pelletier (commission suivi QVT), Claude Lauret (commission suivi QVT), Pascal Lefebvre, Pierre Mouchel (secrétaire CSEC), Didier Ricou et Eric Vial.

**Présents pour la direction :** Laurent Benhayoun (DRH des RH et pilotage social), Jacques Denoyelle (dialogue social), Sandrine Flores (organisation), Xavier Froissart (santé, qualité de vie au travail), Béatrice Le Fouest (parcours professionnels et diversité) et Laurence Mayerfeld (directrice des ressources humaines et de l'organisation).

Laurence Mayerfeld présente aux élus les attendus de la réorganisation qu'elle souhaite mettre en place. Cette réorganisation est née des constats de dysfonctionnements ou de carences qu'elle a pu faire en tant qu'opérationnelle.

Il s'agit d'une 1<sup>re</sup> phase de la réorganisation de la DRHO. D'autres phases devraient suivre et faire l'objet d'une présentation dans les instances.

La directrice des ressources humaines observe qu'il y a un problème d'équité dans les parcours professionnels, d'une direction à l'autre. Les mobilités en interne à France Télévisions fonctionnent mal, l'ascenseur social « *a un besoin impérieux d'être boosté* ». On observe des recrutements externes au détriment des mobilités professionnelles internes car les candidats maison ne disposent pas toujours de tout le champ des compétences souhaité, sans que l'entreprise soit en mesure de leur offrir l'accompagnement qui permettrait de les en doter. Laurence Mayerfeld souhaite mettre en place une « cellule agility » au sein de l'UFTV mais indépendante du plan de formation, qui permette aux postulants d'acquérir les compétences qui leur manquent afin d'évoluer dans l'entreprise. Actuellement environ 200 personnes seraient bloquées dans leur évolution au sein de FTV selon la DRH. Cela entraîne de la démotivation et de l'aigreur.

Autre constat : la méconnaissance par les managers des principes de la QVT et de la DSQVT. La DRH souhaite mettre en place une approche prescriptive, imposant le recours systématique à la DSQVT dans la conduite des projets, afin de mettre en place une politique de prévention primaire (supprimer les risques plutôt que les corriger) dans l'entreprise.

Le constat répandu dans l'entreprise est que les RH ne répondent pas aux questions, ne sont pas présents, ne jouent pas leur rôle. La DRH fait le constat que les managers et les RH de proximité sont submergés de tâches administratives ou de reporting, il faut donc les en libérer. Laurence Mayerfeld évoque la mise en place d'un « chatbot » pour répondre aux questions de base sur les accords et rendre les opérationnels plus disponibles pour les salariés ou les managers.

### Remarques des élus :

- Déjà l'organisation actuelle est absconse et incompréhensible par la plupart des salariés et leurs représentants, les intitulés relèvent du jargon RH. Il est difficile de comprendre la nouvelle organisation si on ne comprend pas déjà ce que recouvrent les services de départ, qui ont souvent fait l'objet de réorganisations successives.
- Les services RH sont doublement isolés : dans une structure hiérarchique parallèle, mais aussi géographiquement dans le cas des Parisiens (dans le bâtiment annexe de Valin), ce qui ne favorise pas la proximité avec les salariés et les services opérationnels.
- L'intérêt d'un « chatbot » ne peut résider que dans la qualité des réponses qu'il délivre. Au vu de ce qui se pratique ailleurs (SNCF, assistances FAI, etc.), les réserves sont de mise.
- Les services RH, comme l'ensemble des services administratifs, ont subi des réductions d'effectifs qui ne leur permettent pas d'assurer sereinement leurs missions. La multiplicité des accords et la complexité des règlementaires nécessitent une expertise certaine.

Les élus s'interrogent sur l'adéquation entre le projet d'organisation présenté et les objectifs annoncés, en particulier sur deux points :

- **Qualité de vie au travail.** La QVT est présentée comme un élément essentiel qui doit irriguer toute l'entreprise. De ce fait, les élus s'étonnent de voir la direction de la santé et de la qualité de vie au travail (DSQVT) passer du statut de direction à part entière, à celui de sous-entité de la direction du dialogue social.

La direction met en avant le fait que cela doit permettre d'introduire le prisme de la qualité de vie au travail et de la santé dans tous les projets et négociations. Selon elle, jusqu'ici, la DSQVT peinait à faire prévaloir ses préceptes auprès de nombreux managers ; son intégration au sein de la DDS devrait lui donner plus de force car elle sera plus réactive et bénéficiera de plus de visibilité, selon le directeur du dialogue social.

Pour les élus, la DSQVT devrait au contraire être repositionnée au plus haut niveau de l'entreprise, avec une présence permanente au sein du Comex.

Si « la santé d'abord » n'est pas qu'un slogan, on doit considérer que c'est la direction de la santé et de la qualité de vie au travail qui devrait être positionnée au-dessus du dialogue social et non pas l'inverse.

Certes la question de la santé et de la QVT doit être présente dans chaque négociation, en particulier pour les projets de transformation, mais au-delà, elle doit s'étendre à la totalité des sujets si l'on veut réussir la prévention primaire.

Pour les élus qui siègent au sein de la commission de suivi de l'accord QVT, et qui ont participé à la création d'un ensemble de textes et d'outils performants, l'indépendance de la DSQVT a permis d'inventer et de co-construire des dispositifs innovants. La DRH doit impérativement capitaliser sur ces acquis de la négociation et de la pratique.

Parallèlement au nouveau positionnement de la direction de la QVT, la direction souhaite créer un « Pôle conseil et accompagnement » directement rattaché à la DRHO. Composé de 4 personnes, il s'agit d'un dispositif qualifié d'expérimental qui doit permettre de gérer à la fois les projets et les crises. Son rôle serait d'intervenir en soutien expert pour réunir les bons acteurs afin de répondre aux situations dont il est saisi par la DRHO ou dont il s'autosaisit.

La direction met en avant la nécessaire appropriation de la méthode QVT. Pour elle, « *on essaie quelque chose de différent* » afin de donner de la visibilité à la QVT.

Les élus doutent que cela puisse se faire par l'injonction prescriptive.

La direction propose de mettre en place cette organisation et d'en dresser un bilan dans 6 mois.

- **DRH Siège et Réseaux.** Le projet prévoit la création d'un DRH siège et réseaux qui viendrait coiffer les différents DRH opérationnels du siège, du pôle Outre-mer et du réseau France 3. Selon la direction, ce poste de coordination est nécessaire pour veiller à l'équité de traitement entre les directions opérationnelles.

Les élus déplorent qu'on rajoute un niveau hiérarchique entre la DRHO et les DRH opérationnels, alors que la tendance devrait être à la réduction des strates.

Laurence Mayerfeld estime ce poste essentiel, car elle n'est pas en mesure d'assurer elle-même ce travail de coordination. Elle propose, à titre transitoire pendant 6 mois, que ce DRH soit un simple coordonnateur des RH opérationnels, sans autorité hiérarchique, afin d'observer les effets de cette coordination. A terme, la direction juge cependant nécessaire que ce coordonnateur ait une autorité hiérarchique sur les DRH opérationnels.

## **Mise en place de la réorganisation**

A l'heure actuelle, la DRHO compte 359 postes. A l'issue de la réorganisation, elle en comptera 360.

Les regroupements de services sont de simples changements d'affectation. Les personnes n'auront pas à repostuler sur leur poste.

Voici les directions et services impactés :

### **Pôle Conseil et accompagnement**

Il est constitué par redéploiements de 4 postes :

- 1 poste de la DSQVT
- 1 poste de la Stratégie et prospective
- 1 poste « projets » de l'ex-DRH Siège
- 1 transfert de poste d'un autre secteur de FTV.

### **Direction de la Coordination des RH et du pilotage social**

- La direction récupère un poste lié à la politique salariale (suivi des ETP et de la masse salariale) qui avait été transféré au dialogue social quand le DDS cumulait les deux fonctions.

### **Direction des parcours professionnels et de la diversité**

- La direction récupère un poste lié à la politique salariale (pesée des postes, politique de rémunération) qui avait été transféré au dialogue social quand le DDS cumulait les deux fonctions.
- Elle intègre 4 postes de l'ex-Stratégie et prospective (le 5<sup>e</sup> est redéployé au pôle conseil et accompagnement)
- Elle intègre un poste « ligne managériale » issu de l'ex-DRH du siège.

### **DDS/QVT**

- La DDS perd les 2 postes politique salariale qui seront répartis entre la coordination/pilotage social et les parcours professionnels
- La DSQVT perd 1 poste qui rejoint le pôle conseil et accompagnement
- Elle récupère un poste de chargé de mission en provenance de la DRHO

### **DRH siège et réseaux**

- Redéploiement de l'ancien poste de DRH du siège, vacant, en DRH siège et réseaux (Directeur de la coordination des RH Siège et réseaux dans un premier temps)
- Elle perd un poste « projets » de l'ex-DRH du siège qui rejoint le pôle conseil et accompagnement
- Elle perd un poste « ligne managériale » redéployé à la direction des parcours professionnels.

### **DRHO**

- Elle perd un poste de chargée de mission qui rejoint la QVT.

Les directions Gestion du personnel, paye et projets SIRH, ainsi qu'Organisation sont inchangées.

**Autres évolutions...**

Pilotage des négociations. La direction souhaite que des experts pilotent les négociations, afin de pouvoir tenir le rythme des négociations. Ces dernières feront l'objet d'une préparation au sein de la DRHO, avec la DDS. Selon la direction, ces experts auront le pouvoir de négociation.

le 12 janvier 2021  
Jean-Hervé Guilcher  
Rapporteur de la commission



## **Avis du CSEC sur le bilan du PDC 2019**

Les élu-e-s du CSEC ont pris connaissance du bilan du PDC 2019.

La commission formation s'est réunie le 1<sup>er</sup> décembre 2020. Elle a pu débattre avec les représentants de la direction qui ont répondu à ses questions. Elle souligne la qualité des documents qui lui ont été transmis mais regrette de ne disposer d'aucune information sur le site de Malakoff pourtant durement impacté par les réorganisations en cours.

Le CSEC note les effets négatifs de la réforme de la formation qui fait perdre à FTV l'accès aux fonds mutualisés liés à la professionnalisation et conduit l'entreprise à financer la quasi totalité de son PDC sur fonds propres. En conséquence, FTV enregistre une légère baisse de l'investissement formation en 2019.

Le bilan fait apparaître la fin du décrochage des seniors et un rééquilibrage entre les femmes et les hommes, en particulier à la direction de l'information, toujours très déficitaire et dans les Outre-mer.

Le CSEC souligne la difficulté dans le recensement des besoins, en particulier à la Fabrique, et rappelle l'importance de cette étape qui doit permettre une construction équitable du PDC entre les attentes des salariés et les besoins de l'entreprise. Les effets sont repérables dans la baisse des actions individuelles au profit des actions collectives ou liées à des projets stratégiques, ou la part grandissante du hors plan.

Le mouvement social de fin 2019 a conduit à l'annulation d'un certain nombre de formations en raison de la grève des transports surtout en région.

Au bilan du Siège, des formations d'adaptation aux outils, aux compétences transversales, dans le réseau de France 3, des formations liées à la régionalisation et à la culture numérique et dans les Outremer le déménagement de Mayotte la 1<sup>ère</sup>, l'implantation des MAM en Guadeloupe et en Guyane, les formations à 360° (radio, TV, Web).

Suite à la signature de l'Accord du 7 mai 2019, un budget additionnel de 12 M€ d'ici fin 2022, lié aux projets de transformation principalement autour de la transition numérique, a été décidé. On y trouve les formations liées au NRCS, aux documentalistes multimédia, aux gestionnaires 2.0. Bizarrement la direction a intégré dans le budget transformation 2019 les formations liées au déménagement de France 3 IDF au Siège et surtout celles liées à la suppression du Soir 3.

Le CSEC demande qu'une clarification soit faite sur ce qui relève du PDC « classique » et ce qui relève de la transformation.

Adopté à l'unanimité des élus

Les Organisations Syndicales CGT, CFDT et FO s'associent

Le 20 janvier 2021



## **Avis du CSEC de France Télévisions sur le projet de PDC 2021**

Les élu-e-s du CSEC reconnaissent la difficulté de construire le projet de Plan de Développement des Compétences (PDC) 2021 compte tenu des incertitudes liées à la crise sanitaire, aux différents reports, annulations, transformations qu'elle induit.

Ils saluent les efforts accomplis par le réseau formation pour adapter autant que possible les formations au virtuel mais rappellent que la digitalisation ne peut constituer un objectif en soi et que seule la formation en situation réelle offre les meilleures garanties d'efficacité. On peut évoquer les problèmes de connexion, de bande passante, d'attention, de fatigue, inhérents aux visio conférences.

Le CSEC souligne les aléas liés à l'application de la réforme de la formation. Le gouvernement ne semble pas avoir suffisamment mesuré l'écart entre ses ambitions numériques et les besoins d'acculturation numérique. Ils notent le report au 30 juin 2021, en raison de la crise sanitaire, du butoir pour le transfert des heures DIF dans le compte CPF et de l'état des lieux récapitulatif à 6 ans sur le parcours professionnel de chaque salarié.

Le CSEC insiste sur la nécessité de faire un recensement des besoins rigoureux à travers les entretiens collectifs et individuels, pilier essentiel pour la construction du PDC.

Le CSEC estime que l'Accord du 7 mai 2019 constitue une base structurante pour la politique de formation dans l'entreprise, tant par le cap stratégique fixé que pour les moyens additionnels de 12 M€ prévus, qui doivent bien compléter le PDC habituel et non pas s'y substituer.

Pour autant ces grandes orientations doivent désormais s'incarner dans des projets précis, concrets, proches du terrain, discutés ou négociés avec les représentants des salariés. Un état des lieux de ces projets présents et à venir et leur versant social est impératif.

Dans ce cadre, la négociation du volet GPEPP de la GPEC de progrès doit être menée à bien de façon prioritaire.

De la même manière, le CSEC propose que la note d'orientation pluriannuelle soit réactualisée chaque année de façon à tracer les perspectives « glissantes » pour les trois ans à venir.

La commission formation a pu débattre de la question des formateurs internes. Elle approuve la démarche de clarification pour les FORs mais souhaiterait l'étendre à tous les types de formateurs internes (animateurs, super utilisateurs, tuteurs), maillon importante de « l'entreprise apprenante » à laquelle les élu-e-s se montrent très attachés.

Enfin les élus du CSEC s'interrogent sur la volonté de la tutelle, figurant dans le COM 2020-2022, de créer une entité de formation professionnelle unique de l'audiovisuel public, filiale de l'INA. Un groupe de la taille de FTV doit pouvoir disposer de son propre outil de formation et son Université doit être protégée.

Pour autant le CSEC approuve le projet de contribuer à l'offre de formation initiale, sans condition de diplôme, la classe Alpha de l'INA, dédiée aux métiers de l'audiovisuel. Une façon de mieux ouvrir notre entreprise à la diversité sociologique du pays.

Adopté à l'unanimité des élus

Les Organisations Syndicales CGT, CFDT et FO s'associent

Le 20 janvier 2021



# COMMISSION SANTE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

## COMPTE RENDU DE LA RÉUNION SUPPLÉMENTAIRE DU 9 OCTOBRE 2020

Président de la CSSCT-C : Xavier Froissart (DSQVT)

Représentants de la DSQVT : Vincent Courson, Florence Vincelot et Barbara Martinez-Charmette

Élus de la CSSCT-C : Chantal Fremy (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, Jean-Hugues Lec-Kao, Yvonne Roehrig et François Ormain. Excusée : Claudine Gilbert

Référente lutte contre le harcèlement pour le CSE central : Rafaèle Bourgier

Invitée : Karine Cévaër (rapporteuse de la CSSCT du Réseau France 3)

### POINT 1 - DIFFUSION DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL RÉALISÉE PAR SECAFI

Les membres de la CSSCT-C se sont mis d'accord sur les diffusions suivantes :

**Aux élus (CSE/CE/CCEOS/CSSCT/RP/DP)** : envoi par les secrétaires des 13 établissements de FTV du rapport complet, de la synthèse du rapport et de l'extrait du compte rendu de la CSSCT-C du 15 septembre sur la restitution.

**Aux représentants de la direction (RH et managers)** : envoi par Xavier Froissart du rapport complet, de la synthèse du rapport et de l'extrait du compte rendu de la CSSCT-C du 15 septembre sur la restitution à la filière RH qui relaiera aux directions et aux managers.

**A l'ensemble des salariés** : envoi par les CSSCT/CHSCT/DP de la synthèse du rapport et de l'extrait du compte rendu de la CSSCT-C du 15 septembre sur la restitution.

**Aux négociateurs de l'accord télétravail**, ainsi qu'aux intervenants externes : envoi par Xavier Froissart (qui pilote la négociation) de la partie « télétravail » du rapport complet et de la synthèse du rapport.

## POINT 2 – ENSEIGNEMENTS TIRES DE L'ENQUÊTE ET PISTES D'ACTION

*Le but du questionnaire santé conjoint direction / CSSCT-C était d'identifier les dysfonctionnements et les actions à privilégier pour améliorer l'existant. Le plan d'actions à mettre en œuvre doit tenir compte des préconisations de groupes de travail à créer.*

### Thématique « Télétravail » :

- Équipement des télétravailleurs (d'autant plus urgent au regard de la situation actuelle) pour éviter les douleurs et les troubles musculosquelettiques (TMS)
- Quels risques et actions inscrire dans les DU
- Mesurer les conséquences du télétravail anormal en conditions pas classiques et imposé (organisation, bonnes pratiques, écueils...)
- Questionner et structurer les modifications d'organisation du travail imposées par le télétravail

**Ces points à améliorer seront traités par l'un des ateliers prévus dans le cadre de la négociation télétravail\*.**

### Thématique « Accompagnement des salariés » :

- « Muscler » le déploiement des ateliers participatifs
- Retour sur expérience pour éviter la fragilisation des collectifs
- Suivi et accompagnement du retour à l'activité
- Primordial de recevoir individuellement les salariés qui ont été en dispense d'activité, repérer les situations complexes, accompagner et donner des perspectives. Permettra aussi d'apaiser les collectifs

**Ces réflexions ont déjà abouti à des préconisations par le groupe de travail de la CSSCT-C « Accompagnement des salariés » dans le cadre du déconfinement. Maintenant il faut communiquer et transmettre. La présentation de la démarche d'appropriation des outils QVT par Florence Vincelot sur tous les sites de FTV en est une partie importante.**

### **Thématique « Charge de travail et charge mentale, santé » :**

- L'augmentation ou la diminution de la charge de travail s'accompagne par le management
- Les salariés ont connu un état de sidération. Il a fallu gérer l'actualité, apprendre de nouveaux dispositifs d'organisation, de nouveaux modes de communication, pallier une diminution des effectifs. Il faut aider certains à dépasser cet état de sidération
- Gérer l'asymétrie entre les salariés qui étaient sur le terrain et ceux qui étaient en dispense d'activité
- Les salariés qui ont eu une baisse de la charge de travail peuvent connaître une perte de confiance en eux. On ne peut pas reprendre une activité normale du jour au lendemain sans impact sur la santé, il faut un accompagnement spécifique
- Surveiller les situations de surmenage
- Poursuivre la régulation des salariés connaissant une forte charge de travail
- Surveiller les symptômes des salariés souffrant d'une diminution de leur charge de travail
- Fatigue et sommeil sont liés. Concentration, tensions, climat d'anxiété qui continue (variable d'un individu à l'autre) peuvent entraîner des effets « bombe à retardement » plus ou moins longs. Suivi et vigilance doivent se poursuivre

**Ces points à améliorer seront traités par l'un des ateliers prévus dans le cadre de la négociation télétravail\*.**

### **Thématique « Management » :**

- Déficit de compétences ou surcharge de travail
- Questionner la compétence des managers à animer le télétravail
- Traitement des managers en tant que salariés et catalyseurs

**Ces points à améliorer seront traités par l'un des ateliers prévus dans le cadre de la négociation télétravail\*.**

### **Thématique « Traitement spécifique de l'Outremer » :**

**Ce point fera l'objet d'un atelier de la CSSCT-C :**

- **Pilotage : Catherine Sailles (DRH Pôle Outremer) + Jean-Hugues Lec-Kao (élu CSSCT-C)**
- **Objectifs :**
  - o **Étude du focus Outremer des questionnaires santé (direction et direction/CSSCT-C)**
  - o **Déterminer si nécessité d'un nouveau questionnaire adapté**
  - o **Sentiment d'isolement**
  - o **Besoins spécifiques**
  - o **Appropriation par les élus santé**
- **Composition : élus santé volontaires des stations d'Outremer**

### **Thématique « Relations entre les acteurs QVT (élus-DSQVT-RH-managers) » :**

- Comment mieux communiquer et transmettre pour que les acteurs de terrain s'approprient les outils quels qu'ils soient. La question des relais et de l'appropriation est majeure
- Relations entre la RH et la DSQVT

- Rôle de la DSQVT, les élus doivent aussi pouvoir saisir la DSQVT, binômes DSQVT-élus
- Partage d'infos, exploiter les préconisations des comptes rendus des instances représentatives du personnel
- EVL, COPIL, teams QVT...

**Ces points feront l'objet d'un atelier de la CSSCT-C :**

- **Pilotage : un membre du CODIR RH + Rabéa Chakir-Trébosc (élue CSSCT-C)**
- **Objectifs :**
  - o **Étude du focus RH des questionnaires santé (direction et direction/CSSCT-C)**
  - o **Comment mieux travailler ensemble ?**
  - o **Quelles relations entre les acteurs ?**
  - o **Comment mieux faire circuler les infos ?**
- **Composition : Laurence Mayerfeld, Vincent Courson, Chantal Fremy...**

**Un travail spécifique sur les COPIL sera mené par la CSSCT du Réseau France 3 et alimentera ce groupe de travail de la CSSCT-C.**

Prochaine étape : les pilotes vont recruter des volontaires pour constituer leur groupe de travail et proposer un calendrier de réunions.

Par ailleurs, Xavier Froissart fera une demande officielle au nom de la CSSCT-C (élus et direction) aux experts pour qu'ils réalisent 4 focus à partir des réponses au questionnaire santé : Réseau France 3 (global, pas par région), DMF, Pôle Outremer et filière RH ; les deux derniers viendront alimenter les travaux des groupes de travail sus mentionnés.

Pour la CSSCT-C, le 9 octobre 2020

Chantal Fremy, rapporteure

*\* Les négociateurs de l'accord télétravail ont décidé de créer 4 ateliers de travail :*

- *Télétravail des journalistes et des techniciens*
- *Parcours de formation pour managers et salariés*
- *Modalités du travail à distance et rythmes associés (régulation de la charge de travail et pilotage par les managers)*
- *Lieux de travail : ergonomie, coworking, open space...*

*Les thèmes suivants seront abordés lors des négociations :*

- *Indicateurs de suivi + process d'actions*
- *Équipement informatique idéal*
- *Voies de recours en cas de refus du manager*



# COMMISSION SANTE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

## COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 19 NOVEMBRE 2020

Président de la CSSCT-C : Xavier Froissart (DSQVT)

Représentants de la DSQVT : Anne-Sophie Boissenin-Piquion, Barbara Charmette-Martinez, Vincent Courson, Thomas Evrard, Florence Glemeé, Hortense Noiret, Paul Thibault (matin) et Florence Vincelot

Représentants de la DDS : Jacques Denoyelle (matin) et Céline Le Moigne (après-midi)

Médecin du travail du Siège : Dr Lakshmy Chastang (matin)

Élus de la CSSCT-C : Chantal Fremy (rapporteure), Rabéa Chakir-Trébosc, François Ormain et Yvonne Roehrig. Excusés : Claudine Gilbert et Jean-Hugues Lec-Kao

Secrétaire du CSE central : Pierre Mouchel

Référente lutte contre le harcèlement pour le CSE central : Rafaèle Bourgier

En préambule de la réunion ordinaire du 19 novembre, les élus de la CSSCT-C ont souhaité clarifier la **relation entre des élus votant une demande d'accompagnement, la direction concernée et la DSQVT**. Cas concret récent, les Représentants de Proximité de l'antenne France 3 Aquitaine ont adopté une résolution dans laquelle ils demandent l'intervention de la DSQVT pour participer à une enquête dans le cadre d'un danger grave par incidents répétés à la Post-Production de Bordeaux (DMF). Dans les

échanges entre élus Bordelais et direction, le DRH de la DMF a fait savoir que la DSQVT s'interrogeait sur l'intérêt de sa participation à ce type d'enquête, proposait de réaliser un diagnostic en vue de mettre en place une méthode d'accompagnement appropriée et a fait une contre-proposition avec comme enquêteur côté direction, le chef de service des salariés concernés. **Incompréhension totale des élus.**

La DSQVT reconnaît qu'après avoir reçu le courrier des RP, elle n'a pris langue qu'avec les représentants de la direction qui a eu la décision finale. Les élus de la CSSCT-C regrettent vivement que les dispositifs existants ne vivent pas correctement. Pour l'avenir, nous devons trouver une cohésion de fonctionnement entre les 3 parties. Les filtres et les malentendus font perdre du temps et les problèmes perdurent.

*Préconisation des élus de la CSSCT-C : lorsque la DSQVT reçoit une résolution lui demandant son expertise, ses représentants prennent contact avec la direction concernée et les élus pour les prévenir de qui a été désigné pour traiter ce dossier et proposer un 1<sup>er</sup> rendez-vous tripartite.*

**La DSQVT est d'accord pour que les échanges soient plus directs.**

## POINT 1 – POINT D'ACTUALITÉ SITUATION SANITAIRE COVID-19

*Présenté par Muriel Sobry, Directrice de la Sécurité et de la Sûreté (DSS)*

*Documents en annexe :*

- *Évolution hebdomadaire des cas Covid depuis mars*
- *FAQ Covid 19 (mise à jour au 13 novembre 2020)*
- *Livret de consignes générales Covid (mise à jour au 9 novembre 2020)*
- *Protocole national santé sécurité en entreprise (mise à jour du 29 octobre 2020)*

### Contaminations

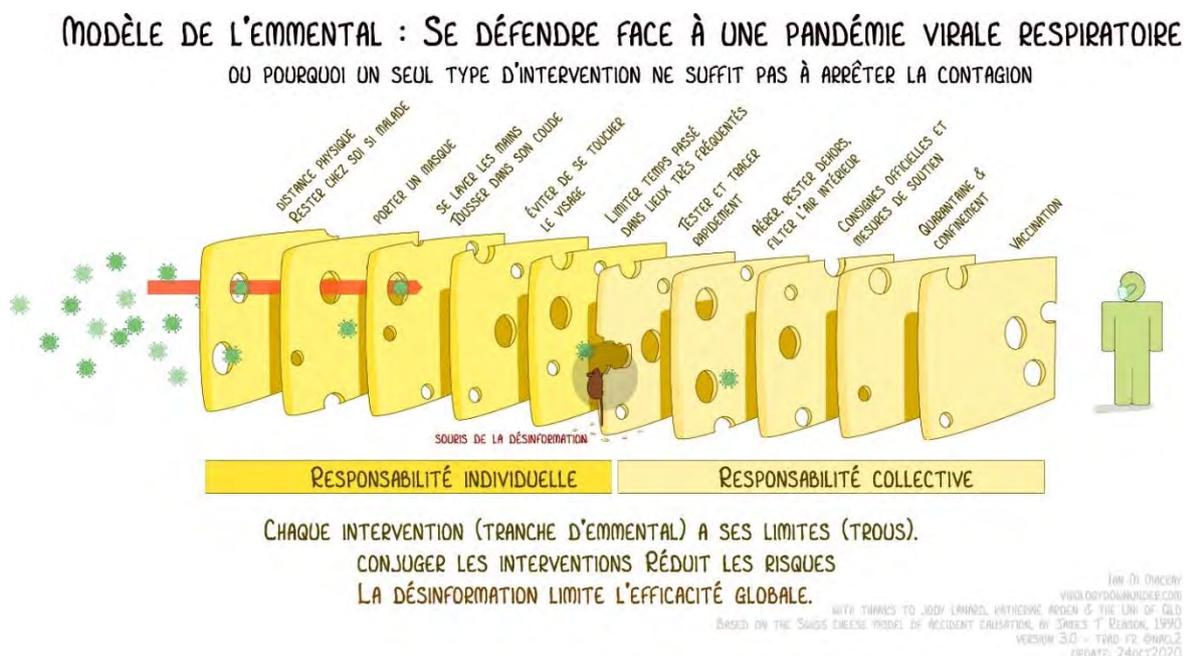
Depuis le début de l'épidémie, au 19 novembre **438 salariés de FTV ont déclaré avoir eu la Covid** : 248 au Siège, 148 dans le Réseau France 3 et 42 en Outremer. 626 salariés ont subi une quatorzaine. En raison de la diffusion du virus, les médecins du travail estiment qu'il n'est plus possible de déterminer l'origine de l'infection.

Pour Muriel Sobry, les chiffres montrent que cette 2<sup>e</sup> vague est certes réelle, mais sans comparaison avec la 1<sup>ère</sup> :

- Entre le 16 mars et le 30 avril : 239 cas Covid et 298 quatorzaines
- Entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 17 novembre : 97 cas Covid et 125 quatorzaines
- Entre le 1<sup>er</sup> et le 17 novembre : 30 cas Covid et 28 quatorzaines
- Entre le 10 et le 17 novembre : 11 cas Covid et 3 quatorzaines
- Semaine du 16 novembre : 48 cas Covid et 58 quatorzaines

La situation à FTV serait donc assez similaire à ce qui se passe à l'extérieur, voire même meilleure puisqu'à l'AFP par exemple, 15% des effectifs auraient été testés positifs selon Mme Sobry, contre seulement **4,7% à FTV**<sup>1</sup>. Elle voit dans ce résultat la confirmation que les mesures prises par l'entreprise, parfois plus fortes que ce que le gouvernement demandait et que certains ont vécu comme attentatoires, étaient les bonnes pour préserver la santé des salariés. « *On a bien fait d'être prudents et d'appliquer la règle du mieux disant. Le principe de précaution doit prévaloir* ». Propos appuyés par le Dr Chastang.

Les élus de la CSSCT-C rappellent aux salariés qu'un seul geste barrière ne suffit pas à lutter contre le coronavirus. **C'est l'addition de chaque geste (masque, lavage de mains, distance physique, distance sociale...)** qui aboutit *in fine* à une protection maximale contre la Covid. Pour illustrer cette idée, le virologue australien Ian Mackay a mis au point le modèle du « swiss cheese » :



Chaque tranche représente un geste barrière, et chaque trou représente une faille à ce geste. En combinant les tranches, c'est-à-dire les gestes, chaque faille devient moins risquée, jusqu'à aboutir à une protection totalement efficace (source : Allodocteurs.fr, 19 novembre 2020).

## Présence sur site

**Au Siège** la présence sur site a été une nouvelle fois un sujet de préoccupation au début du reconfinement. Selon les chiffres de Muriel Sobry, 1.060 à 1.100 personnes en moyenne (dont une centaine de prestataires) transitaient chaque jour sur le site, avec un pic de fréquentation de 900 passages à la cafétéria et au RIE. Selon la direction, toutes les activités pouvant se faire en télétravail sont désormais identifiées, le Siège serait donc aujourd'hui au plancher des effectifs nécessaires en présentiel à la fabrication et à la diffusion.

<sup>1</sup> 3% des effectifs ultramarins, 5% des effectifs du Réseau France 3 et 6% des effectifs du Siège.  
Selon Santé Publique France, les cas confirmés représentent 3% de la population française, les décès 0,7%.

Au Siège le **recensement des cas Covid et des présents sur site** est assuré par Vincent Courson (DSQVT et APS des directions Fonctionnelles DGD RH et Moyens). Pour cela, il est contraint de solliciter chaque direction. De plus, les managers manquent de moyens pour arbitrer les présences sur site. Pour répondre à ces deux problématiques, **la direction souhaite déployer début 2021 un outil d'auto-déclaration prévisionnelle**. Il ne remplacera pas le travail des planificateurs, le comptage par badge continuera d'exister (il permettra même de vérifier l'efficacité du nouvel outil) et il y aura des croisements avec le réalisé pour voir si l'outil est bien utilisé. Le salarié utilisera Teams et renseignera son statut (présentiel, télétravail, autre situation (congés, maladie...), non renseigné) pour chaque jour jusqu'à 3 mois à l'avance. Aucune donnée ne sera archivée. L'outil est actuellement **en test**, à la DSQVT depuis le 26 octobre, ainsi qu'à la filière RH. Si le but premier de la direction est un **déploiement au Siège** (le développement informatique semble lourd), elle ne s'interdit pas de l'élargir aux autres sites. Les élus du CSE central seront info-consultés. La direction voit un intérêt à l'outil si son déploiement est rapide, avant la reprise progressive d'activité.

Les élus de la CSSCT-C sont dubitatifs : à quoi servent les plannings prévisionnels ? Quid des stagiaires se rendant à l'UFTV et des élus non Parisiens se rendant au Siège ? Cette auto-déclaration dans Teams, si elle peut être fiable à l'instant T, ne l'est plus forcément à l'instant T+1 (5mn, 1h, plusieurs heures), ce qui signifie que ce n'est pas une donnée fiable, surtout pour ceux qui bougent parfois plusieurs fois par jour de leur site. Quid des imprévus, des salariés qui oublieront ou qui ne voudront pas se déclarer ? **L'idée de cet outil ne démontre-t-elle tout simplement pas que l'information ne circule pas avec autant de fluidité dans les différentes directions du Siège, faute de temps, de procédures et/ou d'outils efficaces ?** Pour rappel, le Chapitre 5 de l'accord cadre sur le déploiement du projet d'entreprise de FTV du 7 mai 2019 intitulé « *L'ÉVOLUTION DES FONCTIONS SUPPORTS* » commence ainsi : « *Les fonctions supports ont été particulièrement impactées au cours des dernières années par la transversalisation à la suite de la mise en place de l'entreprise unique et par le déploiement de nouveaux outils de gestion. Les Parties s'accordent sur le fait que l'évolution des fonctions supports conduira France Télévisions à réaliser un bilan de ces évolutions en termes de qualité de vie au travail et d'efficacité opérationnelle avant d'engager de nouvelles réformes d'outils de gestion* ». Déjà le 19 février 2019 dans les Orientations stratégiques de l'entreprise au 3e chapitre, partie B « *Une entreprise plus agile qui favorise l'autonomie et la délégation* » il était écrit que « *L'innovation ne se résume pas pour autant aux développements technologiques. Au-delà des outils, ce sont les structures qui doivent être réinventées. France TV souffre d'une culture trop centralisée, trop hiérarchique et trop lourde. C'est un véritable changement culturel que nous engageons. Nous ferons évoluer nos structures pour les moderniser, rendre performants nos outils de gestion et simplifier nos processus pour accélérer les décisions*».

***Préconisation des élus de la CSSCT-C : avant d'envisager le déploiement d'un nouvel outil, est-ce qu'un bilan de l'existant a été fait ? Est-ce que l'avis des concernés a été demandé ? Ont-ils proposé d'autres solutions ? Est-ce que les impacts du futur outil ont bien été mesurés ?***

## Mesures barrières

Des Plexiglas ont été installés entre les invités sur le **plateau de franceinfo**.

Les tables des **RIE** sont elles aussi équipées de Plexiglas. Au Siège c'est fait, c'est en cours à Malakoff et en région. Muriel Sobry reconnaît qu'ainsi on s'entend moins bien, mais ce sont des lieux identifiés comme fortement à risque par les médecins du travail.

L'autorisation ou non d'utiliser des **masques en tissu personnels** ne cesse d'interroger les salariés. Pour Mme Sobry et le Dr Chastang, ils sont tolérés car la direction ne serait tout simplement pas en mesure de faire respecter leur interdiction. La volonté 1<sup>ère</sup> de la direction étant que les salariés se protègent, elle espère qu'ils portent des masques reconnus comme efficaces.

Muriel Sobry fait remarquer qu'il reste 70.000 masques en tissu FTV à distribuer, ce qui signifie que tout le monde n'est pas venu chercher son réassort. Elle note également que les salariés ont une préférence pour les masques chirurgicaux, ce qui augmente leur consommation.

La direction a décidé de distribuer les mêmes « pack » (masques, gel...) que reçoivent les salariés aux **prestataires** et a demandé que leur encadrement les sensibilise au sujet. En revanche, eux seuls doivent se soumettre à l'ouverture systématique de leur coffre et de leurs sacs, une discrimination assumée par la DSS : « *ça nous est demandé* » depuis le passage du pays en Urgence attentat.

La CSSCT-C a demandé que la liste des **laboratoires partenaires** de FTV pour avoir des résultats PCR rapides soit diffusée à la filière RH. Il n'a fallu que 2 mois (15 septembre – 19 novembre), 1 demande, 1 compte rendu et 3 rappels pour être entendu.

Les élus de la CSSCT-C attendent toujours de recevoir les **PCA des prestataires de gardiennage** (pas dans leur intégralité car certaines informations relèvent du confidentiel défense ; le nombre et la répartition minimale des agents de sécurité, par exemple) promis par Muriel Sobry depuis le 21 avril.

## Livret de consignes générales Covid

Pour rappel, lors du 1er confinement, la DSQVT a piloté 3 groupes de travail de la CSSCT-C dont un portait sur les mesures pratiques de reprise. Il en est ressorti un guide de reprise d'activité distribué à l'ensemble des salariés en juin dernier lors du 1er déconfinement.

Pour répondre à la demande de pouvoir disposer d'un **guide centralisant les informations et imprimable**, la DSQVT a renommé et enrichi le guide initial : il compile désormais le guide de reprise d'activité, les fiches pratiques et les consignes générales applicables à FTV, ainsi que les recommandations du gouvernement et de Santé Publique France. Il est mis à jour en fonction de l'évolution des consignes. Il a été diffusé aux coordinateurs qui ont diffusé aux référents APS et/ou Covid ; et managers et RH ont reçu une communication spécifique. Pour les autres salariés, il est en ligne sur le site Covid sur monespace.

### ***Préconisations des élus de la CSSCT-C :***

- ***une communication à destination de l'ensemble des salariés pour présenter le livret***
- ***intégrer aussi dans le livret les consignes spécifiques afin que l'information soit connue et partagée, permettant une bonne application***

## Groupes de travail suite à l'enquête santé direction/CSSCT-C

Conformément aux décisions prises lors de la CSSCT-C du 9 octobre, deux groupes de travail doivent être créés :

- Pour le Groupe de travail « Outremer » nous attendons un retour de congés
- Pour le Groupe de travail « Relations entre les acteurs QVT (élus-DSQVT-RH-managers) », la direction n'a pas encore désigné son représentant pour co-piloter

## POINT 2 - PRÉSENTATION DES SYNTHÈSES ET BILANS

### POINT 2.1 - BILAN DE L'ACTION DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

*Présenté par Jean-Luc Odeyer, président fondateur du groupe JLO, prestataire de psychologues du travail pour FTV depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2021*

*Document en annexe : Bilans JLO 2019 et janvier-octobre 2020*

### Bilan 2019

Le nombre de jours d'intervention prévu au contrat a été dépassé en 2019 (**547,25** contre 500) :

- 168,4 jours d'action auprès des collectifs – soit 31% du temps que JLO a consacré à FTV
- 164,5 jours de consultations individuelles – soit 30%
- 117,3 jours d'appui-conseil aux managers et à la filière RH – soit 21%
- 81,6 jours de pilotage-coordination (dont la participation aux instances) – soit 15%
- 15,5 jours de participation à des EVL<sup>2</sup> – soit 3%

Ces chiffres sont la somme des entretiens en présentiel et des appels passés aux deux lignes d'écoute JLO : celle dédiée à la ligne managériale et RH, et celle pour tout le monde.

*Préconisation des élus de la CSSCT-C : il serait intéressant de mettre en exergue dans le bilan les appels de la ligne d'appui.*

Jean-Luc Odeyer constate que **l'appui-conseil** dans les cas de conduite du changement, de relations conflictuelles, de collectifs dégradés, etc., ainsi que les **interventions sur les collectifs de travail** représentent une part de plus en plus importante de l'activité des psychologues du travail, ce qui est une bonne chose selon lui puisque c'est ce qui était prévu dans le contrat avec FTV. Ce résultat viendrait d'une meilleure connaissance du dispositif.

---

<sup>2</sup> EVL = Equipe de Veille Locale

319 salariés ont fait appel à JLO pour des **consultations individuelles** : 176 femmes, 124 hommes et 19 non communiqués. La répartition par âge serait relativement conforme à la population totale (32% de 40-50 ans, 28% de 50 ans et +, 13% de 30-40 ans et 2% de moins de 30 ans), mais 25% des appelants n'ont pas répondu à cette question.

**Les relations de travail restent la problématique la plus souvent évoquée, suivie de la vision de l'avenir et des exigences de travail, beaucoup plus présente qu'en 2018.**

Les élus de la CSSCT-C pointent un **manque évident de proportionnalité**. Le bilan mentionne plusieurs fois que telle ou telle thématique est plus ressentie par la population des journalistes, mais c'est le métier le plus représenté à FTV. Par exemple, les élus calculent qu'environ 6% des journalistes ont eu recours à JLO, ce qui est très important il n'est pas question de le nier, mais il y a aussi 10% des éditeurs numériques, 15% des assistantes et 30% des cadres IMG. **Les problématiques traversant toute l'entreprise sont évidemment un point clé pour la prévention des risques, mais pour les élus il est tout aussi important de savoir s'il existe en parallèle des problématiques « métiers »**. Jean-Luc Odeyer est d'accord et ajoute que la révision de la liste des métiers rendra possible un rapprochement avec les effectifs réels.

Page 5, le bilan présente la **ventilation des jours consommés par type d'intervention et par site**. Pour les élus de la CSSCT-C il faudrait sortir France 3 Paris Île-de-France du Siège (chaque région du Réseau France 3 a droit à son détail). Jean-Luc Odeyer pointe le problème de la collecte de l'information auprès des appelants (ils disent qu'ils sont « *au Siège* ») et ajoute que peut-être un reparamétrage de l'outil en 2021 pourrait permettre cette lecture.

Les élus souhaitent surtout que soient détaillés les **sites ultramarins** qui sont tous regroupés sur une seule ligne. Jean-Luc Odeyer est contre car le faible volume de jours entraîne, selon lui, un risque d'interprétation, et d'ajouter que certaines régions du Réseau France 3 sont dans le même cas et ne devraient donc pas figurer dans le tableau.

Pour les élus de la CSSCT-C, ces bilans doivent permettre aux élus et à la direction d'identifier les thématiques, les métiers et les sites où une souffrance et des besoins d'accompagnement sont exprimés par les salariés, qu'ils soient ou non encadrants ou RH. Force est de constater qu'en l'état ce bilan ne répond que partiellement. Refuser à la CSSCT-C une vue d'ensemble détaillée va à l'encontre des préconisations issues de l'enquête de santé conjointe direction/CSSCT-C qui a montré que le Pôle Outremer était traversé par de fortes tensions interpersonnelles et connaissait une certaine déconnexion avec le reste de l'entreprise. La réalité doit être objectivée par des indicateurs spécifiques afin d'être traitée. D'autres cabinets mettent la limite à 10 représentants d'un même métier pour invoquer un risque d'identification. Ici il n'y a pas ce risque puisqu'il s'agit de regarder à l'échelle d'une région ou d'une station. Le bilan Allodiscrim donne le nombre d'appels par région/station, alors qu'il y a moins d'une vingtaine d'appels par an pour tout FTV. Jean-Luc Odeyer renvoie à l'arbitrage de la DSQVT.

Page 9, le bilan présente les **thématiques ayant motivé la consultation**, ainsi que les métiers des appelants. Les élus souhaitent que les items soient écrits en entier afin qu'ils soient lisibles (ex. :

« Confrontation à » et « prise de rdv/coo ») et leur classement par nombre décroissant d'occurrences parce que l'échelle est tout sauf précise.

Page 15, si les préconisations pour 2020 sont livrées mi-novembre 2020 à la CSSCT-C, JLO a livré des bilans mensuels à la DSQVT toute l'année. Les préconisations mentionnent notamment que « **la bienveillance et la communication non violente se doivent d'accompagner les rapports sociaux** ». Les élus de la CSSCT-C sont évidemment d'accord, mais s'interrogent. Comment demander à un salarié qui est à bout d'être bienveillant ? Jean-Luc Odeyer répond que dans le meilleur des cas cela peut être une révélation pour le stagiaire, mais il arrive que la formation ne suffise pas : « *elle va aiguïser les sens, donner un cadre de référence, mais si la personne n'est pas dans ce schéma, ça ne fonctionnera pas. La formation peut ouvrir l'esprit, mais il faut un **accompagnement psychologique, RH et managérial*** ».

Les élus de la CSSCT-C constatent que **les mêmes problématiques reviennent chaque année**. Jean-Luc Odeyer reconnaît qu'il y a **des messages à faire passer sur les situations enkystées et de la prévention primaire à faire sur tous les projets majeurs**. « *Vous êtes en transformation et ça génère ce type de situations* » dit-il. Selon lui, il faut une dynamique d'atelier, de formation et d'accompagnement du changement pour y répondre.

**Les élus de la CSSCT-C ont demandé si en 2019 ou en 2020 il y avait eu une ou des demandes d'appui-conseil au sujet de la régionalisation dans le Réseau France 3. A priori la réponse est non.**

Les élus de la CSSCT-C soulignent la volonté de la DSQVT de passer d'une prévention tertiaire (traiter les problèmes en cours) à une prévention primaire (agir avant que les problèmes n'apparaissent), mais regrettent la **pertinence de certains outils**. Exemple : **une webconférence de 14h à 16h, des webinaires pour découvrir Teams pour des salariés qui n'ont pas forcément du temps libre voire les aptitudes informatiques nécessaires, etc**. **Non seulement le lien avec la hiérarchie disparaît (la visio remplace l'accompagnement personnalisé), mais cela laisse au bord du chemin des salariés par manque de temps et/ou d'accompagnement, et ça peut créer des dégâts**. Florence Vincelot (DSQVT) confirme la nécessité absolue de discuter au plus près du terrain pour faire des accompagnements adaptés : « *Les managers doivent avoir cette compétence de savoir discuter de la réalité de terrain* ».

## **Bilan partiel 2020 (du 1er janvier au 30 octobre)**

Jean-Luc Odeyer constate que le 1<sup>er</sup> trimestre a été très consommateur de jours, mais la crise sanitaire a ensuite diminué les volumes d'intervention de façon importante. Si nous avons continué sur le même volume qu'au 1<sup>er</sup> trimestre, nous aurions encore plus dépassé les 500 jours du contrat selon lui.

Les élus de la CSSCT-C constatent que lors de leur 1<sup>ère</sup> prise de contact sur site, les psychologues du travail prennent un temps avec la RH, mais pas avec les représentants du personnel, ce que faisaient leurs prédécesseurs non JLO. JLO et la DSQVT reconnaissent que ce n'est pas normal et cela doit faire partie de la procédure.

## POINT 2.2 - BILAN DU SERVICE DE CONSEIL ET D'ASSISTANCE SOCIALE

Présenté par Marie-Suzel Inzé, Directrice de l'offre de Responsage, prestataire d'assistanat social pour FTV depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019 (contrat de 2 ans reconductible 1 fois pour 2 ans)

Documents en annexe :

- Bilan 2019
- Bilan de septembre 2019 à août 2020 (1<sup>ère</sup> année d'activité)

Marie-Suzel Inzé distingue 3 périodes : un démarrage dynamique, un creux d'activité pendant le confinement car les salariés étaient absorbés, selon elle, par l'organisation du travail à domicile qui aurait mis en stand-by les problèmes personnels, puis retour des sujets à partir du déconfinement ainsi que grâce aux efforts de communication.

**657 salariés** ont fait appel à Responsage pour un total de 1.461 entretiens<sup>3</sup>, dont 11 sur site (10 au Siège et 1 dans le Réseau France 3) :

- 55% de femmes, 45% d'hommes
- Surconsommation des salariés de plus de 50 ans : 39% de 50-60 ans, 29% de 40-50 ans, 21% de 60-70 ans, 10% de 30-40 ans, 1% de 20-30 ans, 1% de 70-80 ans
- L'origine géographique des appels est cohérente avec la répartition des effectifs : la majorité des appels vient d'Île-de-France. A noter : les régions les plus actives sont celles où il y a eu le plus d'actions de communication. Marie-Suzel Inzé insiste : « **ça se passe mieux quand on a fait du présentiel avant** ». L'Outremer est sous-représentée alors que, selon Responsage, le besoin existe, d'autant plus que certaines situations sont complexes.

Les 3 sujets principaux des appels sont :

- 1) **Problèmes financiers** : en hausse suite à la crise économique (perte du revenu du conjoint...)
- 2) **Logement** : prédominance corrélée avec la localisation majoritaire des effectifs en Île-de-France
- 3) **Aidants** : prédominance corrélée avec la part de l'effectif de plus de 45 ans

En 1 an Responsage a animé plusieurs **webinaires** à destination des aidants familiaux, et réalisé **67 interventions** :

- 25 interventions dans les Instances de Proximité pour présenter le dispositif (Réseau France 3 hors Corse) ;
- 28 Equipes de Veille Locale (Siège, Réseau France 3 et Outremer) ;
- 14 interventions lors des audios d'information pendant le confinement.

Lors d'un précédent bilan, il était apparu quelques appels pour des **violences conjugales**. Lors de la réunion de la CSSCT-C du 9 décembre 2019 les élus avaient en conséquence proposé de se pencher

---

<sup>3</sup> Chiffres extraits de l'appel d'offres de janvier 2019 : 1.314 salariés reçus par les assistantes sociales en 2017 générant 4.548 entretiens.

sur la question sur le modèle de ce que pouvaient faire d'autres entreprises, proposition relayée par la commission de suivi de l'accord QVT en mai et exprimée lors du CSE central le 8 octobre 2020. Xavier Froissart avait répondu que ce sujet pourrait être abordé lors de la renégociation de l'Accord QVT. L'actualité remettant malheureusement ce sujet en lumière, les élus ont demandé si la réflexion de la direction avait évolué. Xavier Froissart a confirmé la **volonté de la direction générale de s'emparer du sujet qui nécessite une approche plus globale que la QVT. La filière RH va travailler le sujet avant de revenir vers les élus.**

Le bilan à 1 an était un engagement de la direction de FTV suite aux craintes exprimées par les élus avant la mise en œuvre du service. Les retours des Représentants de Proximité du Réseau France 3, celui qui a le plus perdu dans le changement de prestataire, sont mitigés. Parmi les **principales critiques** :

- Difficulté d'organisation pour participer à une instance de proximité de présentation du service
- Faible pertinence de les faire participer à des EVL contrairement à avant où l'assistante sociale avait une réelle connaissance des conditions de travail locales
- Présentation du bilan local à l'oral et non plus à l'écrit
- Les salariés connaissent mal l'existence du service et l'utilisent peu
- Moins de salariés suivis qu'avant
- Aide limitée quand on cherche un logement provisoire
- La répartition des tâches entre RH et Responsage ainsi que la liste des justificatifs à fournir demandent un éclaircissement (ex : déclarations d'AT et demandes d'avances de salaire sont à traitées par la RH)

Marie-Suzel Inzé reconnaît que le service est en **amélioration continue sur les procédures**. En cas de difficulté, Florence Bataille (référente Responsage au sein de la DSQVT) se charge d'être l'interlocutrice des élus pour éclairer la problématique. Afin de vérifier la problématique de la liste des justificatifs à fournir, Xavier Froissart propose de se pencher sur 2 ou 3 exemples financiers.

Les élus de la CSSCT-C constatent que comme pour le bilan des psychologues du travail, France 3 Paris Île-de-France est noyé dans le Siège et l'Outremer n'a droit qu'à 2 lignes (DROM et POM). Encore une fois les élus déplorent ce manque de transparence, d'autant plus que l'un des arguments avancés par la direction en faveur d'un prestataire unique était de permettre l'ouverture d'un service jusque-là inexistant en Outremer à l'exception de La Réunion. Comment mesurer l'atteinte de l'objectif ?

Et encore une fois, si les problématiques les plus communes à la population de FTV sont importantes à connaître pour déployer des actions d'envergure, il est tout aussi important de savoir si des problématiques particulières touchent certains sites, ce qui nous conduirait à poser des actions plus ciblées.

Autre point de désaccord : les bilans présentés aux élus de proximité. Le cahier des charges demande que la présentation soit uniquement orale et succincte. Marie-Suzel Inzé invoque le manque de temps pour réaliser des bilans annuels écrits pour chaque instance. Les élus rétorquent que :

- Puisque les données sont saisies dans le système informatisé (lieu, problématique, nombre d'appels), il doit être possible de faire des requêtes sur ces champs et une extraction ;

- Pour pouvoir faire une présentation orale, il faut que l'intervenant s'appuie sur des chiffres qui existent et qui sont écrits quelque part, à moins que tous les assistants sociaux de Responsage soient hypermnésiques ;
- Comme JLO, Responsage transmet un rapport mensuel à la DSQVT sur les sujets importants. Le bilan de la 1<sup>ère</sup> année d'activité de Responsage montre qu'un suivi mensuel n'est pas indispensable, aucune nouvelle problématique n'a subitement fait son apparition nécessitant un traitement en urgence. Le temps passé à faire des bilans mensuels pourrait, selon les élus, être plus utilement utilisé à faire des bilans annuels locaux qui permettront de véritables échanges avec les élus et une meilleure connaissance du service pour tous les salariés.

La DSQVT a pris note.

*Préconisation des élus de la CSSCT-C : le 22 novembre 2019, suite à la présentation d'un bilan annuel partiel de JLO, Djelloul Belghit (DSQVT) avait proposé de réunir les acteurs de la santé au travail avec des élus pour réfléchir aux indicateurs des bilans des psychologues du travail et du service d'assistanat social. Les élus de la CSSCT-C étaient évidemment d'accord et souhaitent que cette réunion se tienne enfin.*

A noter : la 1<sup>ère</sup> plaquette de présentation du service indiquait que les assistants sociaux de Responsage étaient disponibles 6 jours sur 7, tandis que la dernière communication (18 novembre - forum logement) indiquait 5 jours sur 7. Marie-Suzel Inzé précise que le samedi est un service de débordement, c'est-à-dire que les questions sont prises mais ne sont traitées que le lundi suivant.

### POINT 3 - PRÉPARATION DE L'INFO-CONSULTATION DU CSEC SUR LES PAPRI Pact DE FTV

*Présenté par Vincent Courson, conseiller prévention et soutien au réseau des IRP au sein de la DSQVT et Thomas Evrard, ingénieur sécurité de la DSQVT*

*Document en annexe : Procédure DUER - PAPRI Pact (mise à jour du 12 octobre 2020)*

Si le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) n'est présenté que pour information dans les instances<sup>4</sup>, le **PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques**

---

<sup>4</sup> Pendant quelques semaines, la consultation des instances sur la mise à jour du DUER dans le cadre de la crise Covid a semblé s'imposer aux employeurs suite aux décisions de justice contre Amazon et Carrefour, mais le Protocole national est revenu à l'application stricte du Code du Travail. Néanmoins, les élus restent consultés en cas de modification importante de l'organisation du travail et des conditions de travail.

**Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) et le bilan SSCT nécessitent un avis des élus de chaque établissement et du CSEC (article L.2312-27 du Code du travail).**

Les **Animateurs Prévention Sécurité** (APS) sont en charge de mettre à jour le DUER chaque année, ainsi qu'en cas de changement important dans les conditions de travail, par exemple un virus qui oblige un pays à se confiner. De ce travail découle le PAPRI Pact, c'est-à-dire la liste des actions à mener par la direction l'année suivante afin de réduire les risques pointés dans le DUER.

A la demande des APS, la **procédure** rédigée par les ingénieurs sécurité de la DSQVT a été mise à jour avec des conseils pratiques : comment préparer une réunion, comment mobiliser les managers, comment inviter les participants, etc. Il reste un point d'amélioration partagé par les ingénieurs sécurité et les élus de la CSSCT-C à y ajouter : le retour des arbitrages aux participants du groupe de travail qui est parfois oublié.

La mise à jour du DUER doit se faire au plus près du terrain, **de janvier à août**. Puis DUER et PAPRI Pact sont présentés dans les instances en **septembre** ; les CSE avec des RP reçoivent une synthèse des différents DUER de leur périmètre. En **décembre** une synthèse de tous les DUER et une synthèse de tous les PAPRI Pact de l'entreprise sont présentées en CSSCT-C puis en CSE central. Le but est que chaque instance et direction agissent à leur niveau sur les problématiques qui leur sont propres.

Dans les faits saillants qui apparaissent dans les **DUER des sites**, les élus s'étonnent de ne pas voir apparaître le nombre **d'Equipes de Veille Locale** qui se sont tenues sur chaque antenne/station, ainsi que leur composition. Cela permettrait d'appréhender une certaine dynamique de la RH et des acteurs santé, élus compris. La finalité de cette demande est d'identifier un autre levier pour faire vivre cet autre espace de discussions dont la vocation est de tendre à la résolution de problématiques plutôt individuelles.

Afin de mieux encadrer le dispositif des **COPIL**, les élus de la CSSCT-C demandent que le travail de chacun d'eux soit intégré dans le DUER. Ces COPIL sont souvent mis en place suite à des alertes, enquêtes voire expertises, et doivent garantir un travail au long court sur la résolution des problématiques identifiées. En suivant, le PAPRI Pact doit tracer les actions issues des propositions conjointes relatives à la problématique initiale.

La procédure indique que le **DUER local est à disposition sur monespace**. C'est vrai surtout pour les sites parisiens sur la page de la DSQVT. Pour les autres sites, APS et RH ont été invités à le faire sur leur page locale. Les élus de la CSSCT-C appuient cette préconisation qui n'est apparemment pas parvenue à tout le monde.

Un **appel d'offres** sera lancé début 2021 pour remplacer **Acciline+**, le logiciel qui permet d'écrire les DUER et les PAPRI Pact et qui s'arrêtera en avril-mai 2021. Il ne faudra pas s'attendre à une révolution prévient Thomas Evrard, car tous les produits du marché se ressemblent. Le but pour la DSQVT est de trouver un outil qui permette une présentation plus abordable, la facilité d'y travailler pour les APS, la

prise en compte des RPS afin de se rapprocher de l'échelle de Gollac (mesure des risques psycho-sociaux) et la possibilité de réaliser des analyses par la DSQVT.

## POINT 4 - RESTITUTION DES VISITES DE SÉCURITÉ 2020

*Présenté par Thomas Evrard, ingénieur sécurité de la DSQVT*

*Document en annexe : Compte rendu visite de sécurité Roland-Garros 29 septembre 20*

Les visites de sécurité sont opérées par un petit groupe pluridisciplinaire (DSQVT, médecine du travail et représentation du personnel) avec l'objectif de croiser les regards et faire des recommandations.

Celle organisée sur le **Tour de France** (2 septembre à Privas) ne comprenait pas de représentant du personnel (invitation trop tardive). L'ingénieur sécurité et le médecin du travail ont pu observer les mesures Covid, dont la nomination de régisseurs complémentaires pour faire des référents Covid.

Il n'y a pas eu de visite de sécurité pilotée par la DSQVT sur les **24h du Mans** (19 et 20 septembre).

La visite de sécurité sur **Roland-Garros** (29 septembre) a permis de constater les améliorations d'une année sur l'autre, notamment du plan de prévention. Néanmoins, une anomalie déjà constatée l'an passé et pointée par l'organisme de contrôle<sup>5</sup> était encore présente. L'APS et les ingénieurs sécurité ont décidé que pour la prochaine édition ils anticiperaient en se rapprochant de la Fédération Française de Tennis en amont pour prévenir ce genre d'observations. La FFT semble plutôt à l'écoute car les autres observations émises pendant la visite et relevant de sa compétence ont été immédiatement corrigées (ex : nez des marches des escaliers extérieurs très glissant). Le rapport de la visite de sécurité a été transmis à la FFT.

Les élus de la CSSCT-C demandent que les comptes rendus de visite soient également partagés avec les CSSCT d'établissement dont dépendent les salariés mobilisés sur les opérations. Thomas Evrard est d'accord.

Les élus de la CSSCT-C souhaitent que la direction rappelle à ses représentant que **l'anonymat garanti à un salarié déclaré Covid n'empêche en aucune façon de communiquer aux collègues sur le risque passé et présent**. En l'occurrence, la direction a suivi le protocole suite à la déclaration d'un cas Covid sur Roland-Garros, mais n'a fait aucune communication aux autres techniciens, laissant planer confusion, attente, défiance et peur pendant plusieurs jours.

---

<sup>5</sup> Page 2 : « Orifice important dans la zone technique du nodal lié au passage de câbles. Cela provoque une circulation d'air pouvant diminuer l'efficacité du système d'extinction incendie automatique par gaz s'il venait à se déclencher. Point d'amélioration : étudier la mise en place d'un obturateur résistant au feu en lien avec le service incendie FFT (il s'agit de locaux FFT). Point déjà évoqué l'an passé + mentionné par l'organisme de contrôle »

## POINT 5 - POINT D'ÉTAPE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE CONVERGENCE DES RÉDACTIONS - MARTINIQUE 1ÈRE

*Présenté par Yolaine Poletti, Directrice régionale de Martinique La 1<sup>ère</sup>*

*Document en annexe : Accord d'établissement dans le cadre de la convergence des rédactions*

Le « **Projet rédaction Martinique** » vise à expérimenter une nouvelle organisation plus rationnelle pour proposer une offre éditoriale adaptée et cohérente dans le cadre de la convergence des 3 rédactions radio, TV et web.

Comme pour l'expérimentation d'évaluation embarquée pour la transformation de La Réunion La 1<sup>ère</sup> et NoA en Nouvelle Aquitaine, les élus de la CSSCT-C souhaitent **partager les retours d'expérience** (bonnes et mauvaises pratiques) **des expérimentations**, en attendant la création de la Commission Centrale de Suivi des Projets (CCSP) prévue par l'accord GPEC du 7 mai 2019 dont le but est de nourrir la réflexion commune et de parfaire les méthodes d'expérimentation et de déploiement des projets.

### **Constats préalables de Yolaine Poletti :**

- Martinique La 1<sup>ère</sup> connaît une concurrence externe agressive en radio et sur le web
- un manque de communication (voire des tensions) entre les 3 médias. Il existe une certaine convergence des médias, mais seulement sur des opérations ponctuelles type sport et catastrophe naturelle
- une défiance quant à l'usage des nouveaux outils par des techniciens

Ces trois constats ont conduit à la signature le 4 février 2020 d'un accord d'expérimentation qui s'appuie pleinement sur l'accord QVT. Yolaine Poletti insiste sur l'esprit qui a accompagné les négociateurs : se placer dans une logique de partage de solutions.

### **L'expérimentation, qui durera 6 mois, a commencé courant juillet (retard dû à la Covid) avec 3 objectifs :**

- Améliorer l'organisation du travail
- Faciliter la circularité de l'information entre les services
- Assurer une couverture différenciée selon les supports

### **Selon Yolaine Poletti, les préalables qui permettent cette expérimentation sont :**

- Un appel à volontariat
- Une méthodologie apportée par l'accord QVT
- Martinique La 1<sup>ère</sup> est le seul média du département à avoir 3 supports, il faut les valoriser sans augmenter la charge de travail des journalistes. Une information délivrée en continu permet de lutter contre les fake news
- La garantie que TV et radio ont toute leur place, même si la consommation de la TV diminue au profit du web

- La décision de ne faire travailler les volontaires que sur 2 médias sur 3 pour ne pas alourdir la charge de travail
- Un recensement des outils pas forcément tri média, et renouvellement du matériel
- Une mise à plat par accord des usages des outils en TV
- Les journalistes ont été réunis pour leur expliquer ce que l'expérimentation attendait d'eux : breaking news, photos de qualité, témoignages, brèves, articles...
- Le service technique a été associé dès le départ du projet (ce qui n'était pas vrai avant), ainsi que la Direction des antennes
- Un service numérique (5 personnes) organisé et rôlé aux outils sur lequel s'appuyer pour former et accompagner sur ce média
- Des formations aux nouveaux outils et applicatifs depuis septembre 2019 et encore aujourd'hui : pour faire des directs radio, des Facebook live, des envois d'images fixes et animées...
- Une adhésion collective, sans quoi il est impossible d'impulser une dynamique. Néanmoins le travail n'est jamais acquis, d'autant plus en raison des niveaux différents de formation des journalistes

#### **Nouvelle organisation du travail :**

- 14 journalistes volontaires et leurs 5 collègues du numérique contribuent régulièrement (sur une population totale de 50 JRR et JRI)
- Des techniciens volontaires contribuent également sur le numérique, à la seule condition que leurs vidéos soient validées par la rédaction avant publication
- L'encadrement se concerta la veille sur les sujets à couvrir
- Thématisation et différenciation des couvertures
- Plutôt que de faire des push horaires, faire plus de push sur les contenus pour attirer de nouveaux publics afin qu'ils viennent régulièrement et pas seulement à des heures fixes
- Mise en place d'un COPIL<sup>6</sup> composé de 3 représentants syndicaux et 3 membres de la direction. Il se réunit 1 fois par mois pour partager les retours d'expérience et préconisations des journalistes recueillis via une boîte mail générique

#### **Bilan d'étape de Yolaine Poletti :**

- Appropriation des outils en cours
- Pas de tensions particulières identifiées
- Grand pas fait par les journalistes volontaires. Ils ont compris que leurs reportages présents sur les autres supports valorisent leur travail
- Exercice difficile parce que les concurrences internes perdurent, mais l'effort à faire est plutôt dans l'encadrement que dans les équipes : l'encadrement freine parce qu'ils restent sur leur média naturel, les réflexes sont difficiles à perdre, les mentalités doivent changer pour une meilleure circulation de l'information au sein de l'encadrement sur les choix à faire. Les journalistes ne connaissaient que leur média d'origine
- Ce qui ne fonctionne pas du tout : la réactivité. Les journalistes et l'encadrement ne pensent pas à l'aspect numérique (on privilégie son média naturel). Pour cela il faut une meilleure thématisation et faciliter la consommation « colibri » (contenus qui intéressent et plus courts)

---

<sup>6</sup> COPIL = Comité de Pilotage

- Expérimentation difficile au départ, mais passionnante. Chacun est acteur, les préconisations sont immédiatement prises en compte. Un bilan plutôt satisfaisant

Le COPIL fera ses préconisations finales en janvier 2021 sur les améliorations à apporter au niveau des pratiques managériales, des outils, des nouvelles formations... Une synthèse sera présentée aux rédactions. C'est à ce moment que sera décidée, en concertation, la pérennisation ou non des nouvelles pratiques. Cependant, pour Yolaine Poletti il n'est pas prévu de revenir aux anciennes pratiques. De ce fait, une potentielle prorogation de l'expérimentation pour permettre une meilleure appropriation des outils n'est pas exclue.

A ce stade, les élus de la CSSCT-C retiennent que cette expérimentation intègre un appel aux volontaires et produit un effet clivant sur le collectif de travail auprès duquel un travail est mené en parallèle, ce qui a aussi été rencontré sur NoA. Il sera intéressant au terme de ces expérimentations d'identifier les formes de résolutions mises en œuvre.

## POINT 6 - BILAN DU SUIVI DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT

*Présenté par Florence Bataille (DSQVT)*

*Documents en annexe :*

- *Bilan HMHS au 31 octobre 2020*
- *Liste des prestataires investigations harcèlement 2020*

Depuis le dernier bilan au 30 juin, **5 signalements supplémentaires** ont été faits (2 au Siège, 1 dans le Réseau France 3, 2 en Outremer) et les situations de 2018 qui tardaient à se régler l'ont été.

Suite à un appel d'offres commun avec l'Ina et TV5 Monde, 5 prestataires ont été retenus pour réaliser les **investigations** qui s'avèreraient nécessaire dans des situations de harcèlement moral ou sexuel. Le choix du prestataire se fera au regard de l'estimation des besoins (nombre, profil et expérience des investigateurs). Ligne Directe Harcèlement (LDH) ainsi que toutes les directions pourront faire appel à ce panel.

C'est le même principe pour les **médiations externes**.

	Investigations externes	Médiations externes
Espace Médiation		X
Georges Potriquet	X	X
Interstices Médiation		X
Interstys	X	X
JLO	X	
Midori Consulting	X	
Nayan	X	
Technologia		X

C'est encore un autre organisme qui assure les **formations contre le harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes** : *AD conseil*. Deux formations test ont été organisées fin octobre et le 18 novembre. Elles vont désormais se déployer en distanciel en priorité pour les référents harcèlement, les élus et la filière RH. La modalité pédagogique est originale puisqu'il s'agit d'un théâtre forum (comprendre et apprendre en jouant à être un autre). Un module en e-learning est en cours de construction par l'UFTV pour être mis à disposition de tous les salariés, peut-être pour janvier 2021.

Le 14 février 2020, lors de la réunion d'échange sur des documents produits par la DSQVT et présentant le rôle et la complémentarité des différents acteurs de terrain luttant contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les participants sont arrivés à la conclusion que **l'instance ad hoc où les élus concernés pourront travailler sur ces questions avec la direction reste à imaginer**. Cette tâche devait être confiée à un groupe de travail mais la Covid est passée par là. Xavier Froissart, qui reconnaît qu'**une meilleure communication entre les acteurs est un point d'amélioration**, propose aux élus de la CSSCT-C de profiter du déploiement des formations pour créer une base commune de connaissances. Ensuite un groupe de travail prendra le relais de la CSSCT-C et de la commission de suivi de l'accord QVT.

## POINT 7 - POINT D'ÉTAPE SUR LES APPELS D'OFFRES

### POINT 7.1 - ACCOMPAGNEMENT DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE EN MILIEU PROFESSIONNEL ET PRÉVENTION DES RISQUES PHYSIQUES ET DES TMS

*Présenté par Delphine Touzin, ergonome de la DSQVT*

Cet appel d'offres a été lancé cet été, en 2 lots :

- Prévenir les troubles dus à la sédentarité
- Prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)

Le 1<sup>er</sup> lot a été déclaré infructueux parce qu'il nécessite du présentiel. L'avenir n'est pas assez certain pour poursuivre sur cette voie selon Delphine Touzin.

Pour le 2<sup>nd</sup> lot le prestataire a été choisi, mais le contrat n'est pas encore signé, donc le nom est tenu secret. Il s'agit d'ateliers de renforcement musculaire et d'étirements pour prévenir les risques professionnels. Aujourd'hui cette offre est réservée aux équipes parisiennes (prestataire : Panakeia). Demain elle sera **100% distanciel via une plateforme à la fois généraliste et personnalisée** (on pourra prendre contact avec un kinésithérapeute) et dédiée à l'ensemble des salariés de France Télévisions, quelle que soit leur localisation (emprises parisiennes, réseaux régional et ultramarin).

Pour déterminer les exercices adaptés aux contraintes des différents métiers, le prestataire fera des observations de terrain et échangera avec les acteurs de la santé au travail. Lancement de la plateforme prévu au 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

Delphine Touzin précise que cette offre vient **en complément de l'ergonomie qui reste la 1ère des préventions**, comme son intégration dans les projets de conception et les formations UFTV (ex : « *Prévention des TMS - Performance gestuelle et ergonomie* » pour les JRI, le e-learning sur « *Comment s'installer à son poste informatique ?* » et le replay du webin'ergo sur « *Comment s'installer à son poste informatique en télétravail ?* »).

Pour Delphine Touzin, l'une des **préconisations du DUER** peut être de suivre cette offre.

Le prestataire fera des **reporting** réguliers à la DSQVT.

## POINT 7.2 - INDICATEURS QVT

*Présenté par Florence Glemée, en charge de l'Observatoire de la santé au sein de la DSQVT*

Appel d'offres lancé le 9 novembre 2020. La direction est à la recherche d'une solution logicielle pour élaborer des **indicateurs mensuels de santé et de QVT**. Les sondages, pilotés par la DSQVT, auront un périmètre entreprise, mais il sera aussi possible de réaliser des **focus en vue d'accompagner un projet** par exemple.

Il s'agira avant tout de **mesurer des ressentis**. Néanmoins, le prestataire qui sera retenu pourra, par la suite, aider à **optimiser les systèmes d'information** (absentéisme, inaptitudes...) et les remontées des élus de proximité (pas un reporting de chiffres mais d'intérêts).

La DSQVT propose que la CSSCT-C soit représentée lors des soutenances des candidats en lice. Les élus acceptent et souhaitent que soit discuté qui aura accès aux reporting. Xavier Froissart répond que la question est à travailler avec le prestataire mais le partage se fera au moins avec la commission de suivi de l'accord QVT.

Quand les indicateurs seront prêts il pourra être envisagé une 1<sup>ère</sup> réunion de **l'Observatoire de la santé** mis en sommeil depuis la réforme des IRP<sup>7</sup>.

## POINT 8 - QUESTIONS DIVERSES

---

<sup>7</sup> IRP = Instances Représentatives du Personnel

## POINT 8.1 - POINT SUR LES OBLIGATIONS NOUVELLES LIÉES À LA LOI DU 3 JUILLET 2020

*Présenté par Thomas Evrard, ingénieur sécurité de la DSQVT*

La loi du 3 juillet 2020 crée le **statut de citoyen sauveteur** qui impose aux entreprises d'organiser une sensibilisation à l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent pour les futurs retraités. Mais il faut attendre un décret pour savoir comment la mettre en œuvre.

La DSQVT y voit l'occasion d'élargir la réflexion à la politique des **Sauveteurs Secouristes du Travail** de l'entreprise, et notamment à la redynamisation des formations car il y a eu des difficultés de continuité. Les formateurs SST doivent être habilités via un portail INRS. Pour cela il faut un numéro d'agrément que ne possède pas l'UFTV car elle n'organise plus de formation SST. Pour Thomas Evrard c'est un point de réflexion mais non bloquant car on peut toujours faire intervenir un formateur extérieur. Néanmoins, il est dommage de ne pas s'appuyer sur les talents et bonnes volontés en interne.

Autre très bonne raison de se pencher sur la question selon Thomas Evrard : **la formation aux gestes qui sauvent permet aussi d'infuser la culture de prévention des risques dans l'entreprise.**

## POINT 8.2 - FICHE RÉFLEXE ACCIDENT NUCLÉAIRE

*Présenté par Thomas Evrard, ingénieur sécurité de la DSQVT*

*Document en annexe : Fiche réflexe risque nucléaire (mise à jour au 7 février 2020)*

La fiche réflexe « Accident nucléaire » a été élaborée en 2012 à l'occasion du tournage d'une équipe du National à Fukushima 1 an après la catastrophe. Elle a été revue et corrigée par les 2 ingénieurs sécurité de la DSQVT, les 2 journalistes concernés, la médecine du travail et un manager de la Direction de l'information. Elle est accessible sur monespace et dans l'espace dédié des APS.

Les numéros utiles (coordination des reportages et médecine du travail du Siège) ainsi que le matériel de tournage et de mesure (dosimètre, radiamètre...) ne sont valables que pour le Siège. Les élus de la CSSCT-C demandent que les informations utiles en-dehors de Paris y figurent également.

A noter : la prise de **pastilles d'iode** est un acte médical, il faut donc se rapprocher du médecin du travail avant de l'envisager.

La demande initiale des élus de la CSSCT-C était un **panorama des risques industriels**, et pas seulement nucléaire. Thomas Evrard précise qu'il existe une **cartographie des risques technologiques et naturels sur le site georisque.gouv.fr** du ministère de l'environnement et du BRGM. La Direction de la Sécurité et de la Sûreté (DSS) doit faire une communication à l'ensemble des sites en ce sens.

Pour répondre à la demande des élus (qui relaient une demande des rédactions), Thomas Evrard estime qu'il faudrait une action complémentaire consistant en une évaluation des risques et le choix des consignes à donner aux personnels. Les ingénieurs sécurité vont se rapprocher de la DSS et des APS pour voir comment travailler sur le sujet, y compris sur la formation associée. Xavier Froissart pense que le besoin doit être précisé pour y répondre au mieux.

### POINT 8.3 - PRÉSENTATION DU RAPPORT DE STAGE DE FANNY ROCHEREAU

*Présenté par Hortense Noiret, chef du service QVT de la DSQVT*

*Document en annexe : Rapport de stage « L'image peut-elle être une violence externe envers les professionnels qui produisent l'actualité chez FTV ? D'une question de santé... aux pratiques professionnelles »*

Il s'agit d'un rapport de stage réalisé en 2018 par une étudiante en Master 2 de psychologie clinique sur les conséquences des images choc reçues par les techniciens et les journalistes du Siège. Le choc de l'actualité, la réception d'images inconnues, la soudaineté... peuvent entraîner un choc et une sidération avec un **risque d'empreinte et d'un syndrome de stress post-traumatique**.

Dans le cadre de l'un des 20 **engagements de l'accord QVT** « Prévenir et agir face aux risques externes de violences et d'incivilités », le rapport **préconise** une formation à la gestion des émotions, l'utilisation d'un code couleur pour qualifier la « dureté » des images et l'organisation d'un groupe de parole pour limiter les conséquences à long terme.

La DSQVT n'a pas souhaité rédiger de **fiche réflexe** sur le modèle de celles qui existent pour aider les managers devant accompagner des situations difficiles (suicide, alcoolisme...). Hortense Noiret pense que cette réflexion peut être menée avec les autres sociétés de l'audiovisuel public.

### POINT 8.4 - AIDANTS FAMILIAUX

*Document en annexe : Guide la parentalité (mise à jour juillet 2020)*

Les aidants familiaux étant l'un des 3 principaux motifs d'appels à Responsage, les élus de la CSSCT-C ont souhaité avoir une revue de ce qui existe à FTV pour eux. Dans le cadre de sa politique diversité, France Télévisions a conclu différents accords<sup>8</sup> qui améliorent les dispositifs légaux et créent de nouveaux droits pour les salariés parents, grands-parents ou aidants familiaux quelle que soit la

---

<sup>8</sup> Accord collectif du 28 mai 2013, Accord égalité femmes/hommes du 7 décembre 2017, Accord handicap du 16 novembre 2015, Accord qualité de vie au travail et qualité du travail au quotidien du 17 juillet 2017

situation à laquelle ils doivent faire face. Le « **Guide de la parentalité** » a pour vocation de réunir en un seul document l'ensemble des mesures. Il est aussi complété par des fiches pratiques sur monespace.

Les **référénts de la direction** sont Florence Bataille (DSQVT) et Emmanuel Salanon (Développement RH).

**Audiens** propose une journée d'information animée par Rosette Poletti, infirmière en soins généraux et psychiatriques et psychothérapeute qui a écrit de nombreux ouvrages sur le sujet. Deux sessions par an, annoncées par la communication interne.

**Responsage** organise des webinaires. À la demande, ils peuvent aussi développer des formations et des actions ciblées.

**Congé de présence parentale** : réserve de jours de congé non rémunéré pour s'occuper d'un enfant à charge de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, qu'il soit hospitalisé ou non. Le droit au congé de présence parentale est de 310 jours ouvrés maximum (soit 14 mois), non fractionnables en demi-journées, sur une période de trois ans. A l'issue de la période de trois ans, un nouveau droit au congé peut être ouvert en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant.

**Congés liés au handicap d'un enfant :**

- En cas de naissance d'un enfant handicapé : congé de paternité et d'accueil du jeune enfant , et congé de maternité allongés de 4 semaines
- En cas de handicap survenu ou identifié au cours de la vie de l'enfant : congé de 4 semaines
- En cas de handicap d'un enfant ouvrant droit à l'allocation d'éducation spéciale : prolongation possible du temps partiel parental ou du congé d'éducation parental

**Congé pour maladie d'un enfant à charge** : 6 jours d'absence autorisée par an (9 si vous avez 2 enfants à charge, 12 jours si 3 enfants ou plus). Ces congés peuvent également concerner la maladie de son partenaire. En cas de maladie d'un enfant handicapé : 2 jours supplémentaires.

Pour chaque dispositif relatif à la **maladie d'un enfant de moins de 20 ans**, l'entreprise abonde le compteur du salarié de 10 jours d'absence autorisée payée, dès lors que le salarié a liquidé tous ses droits à absence rémunérée.

**Congé de proche aidant (Accord handicap)** : congé sans solde de 3 mois renouvelables pour s'occuper d'un proche handicapé (taux d'incapacité permanente au moins égal à 80%) ou en perte d'autonomie (classement en 1, 2 ou 3 dans la grille nationale AGGIR). FTV rémunère 10 jours calendaires, sous réserve de la liquidation préalable de son CET. La durée totale de ce congé est limitée à un an pour l'ensemble de la carrière.

**Congé de solidarité familiale (Accord collectif)** : congé non rémunéré permettant d'assister un proche dont la maladie met en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. La durée maximale du congé de solidarité est fixée à 3 mois renouvelables une fois. Le congé peut prendre la forme d'une absence à temps complet ou à temps partiel.

**Aménagements de carrière** : temps partiel choisi, forfait jours réduit, semaine de 4 jours, télétravail, retraite progressive.

### **Don de jours par des collègues**

Les élus de la CSSCT-C soulignent que ce qui manque le plus aux aidants, c'est surtout **du temps**. Comment l'entreprise prend en compte cette réalité, au même titre que les jours enfants malades, les jours handicap, etc. ? Il faut réfléchir à une réduction du temps de travail temporaire par exemple. Et quand un parent n'est ni handicapé ni en fin de vie ? Des aidants témoignent de leur culpabilité par rapport aux collègues qui pallient leur absence non remplacée.

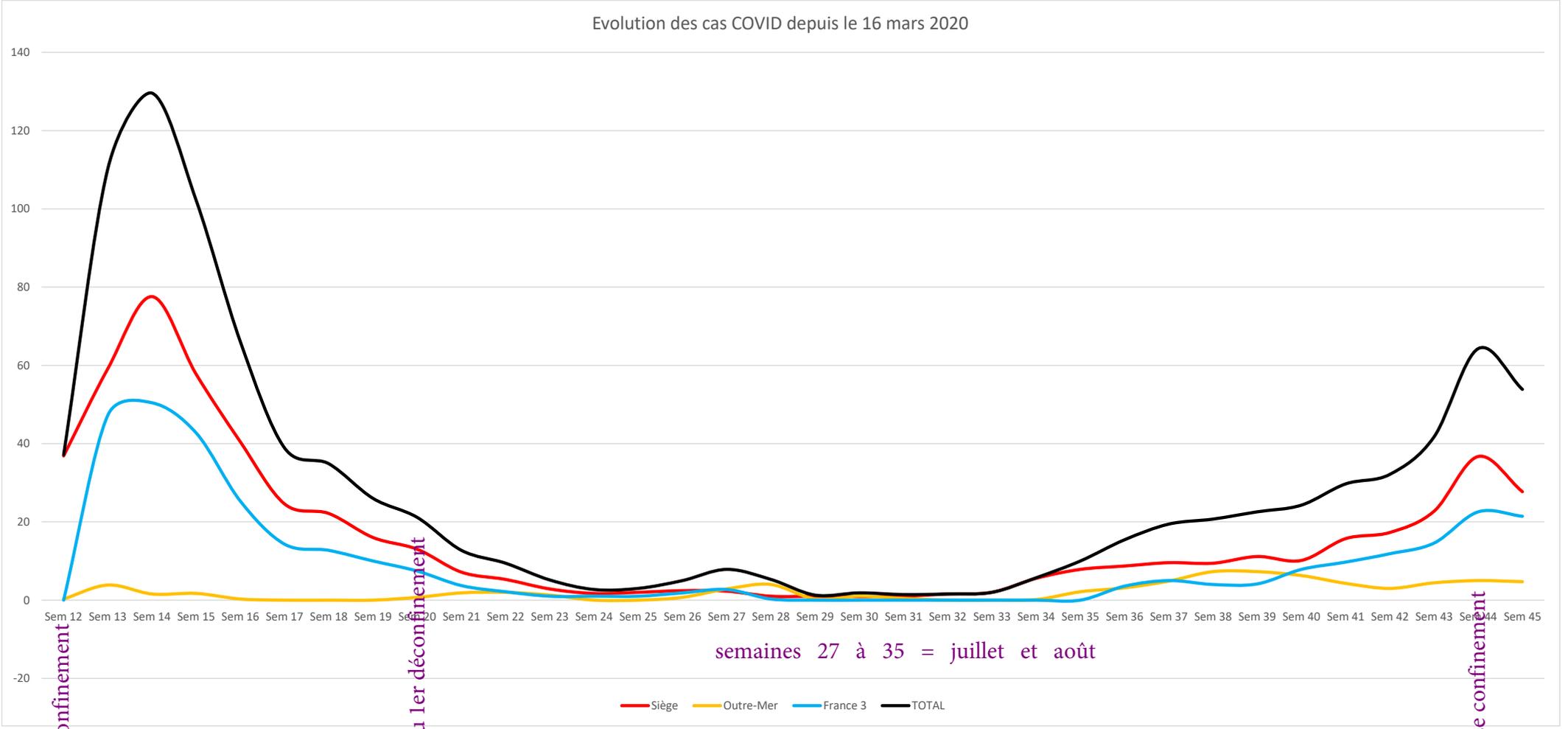
Florence Bataille confirme le problème de la conciliation vies professionnelle / personnelle, ainsi que la charge mentale et physique qui en découlent et qui ne sont pas pris en compte dans l'entreprise.

La CSSCT-C souhaite que ce sujet soit pleinement traité lors de la renégociation de l'Accord QVT.

Pour la CSSCT-C, le 2 décembre 2020

Chantal Fremy, rapporteure

Evolution des cas COVID depuis le 16 mars 2020



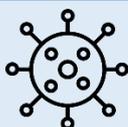
Mardi 17 mars - 1er confinement

Lundi 11 mai - début du 1er déconfinement

semaines 27 à 35 = juillet et août

Vendredi 30 octobre - 2e confinement

— Siège — Outre-Mer — France 3 — TOTAL



# SOMMAIRE

- **Informations générales** p. 3
  - Où puis-je trouver l'ensemble des informations utiles concernant la crise sanitaire que nous traversons actuellement ?
  - Est-il nécessaire d'actualiser le DUER et le PAPRIACT avec la Covid, et pourquoi ?
  - Qu'est-ce qu'un référent Covid, quel est son rôle ?
  
- **Etat de santé des salariés** p. 5
  -  - Quelles sont les personnes vulnérables dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme grave de la maladie ?
  -  - Je suis identifié(e) comme personne vulnérable. Que dois-je faire ?
  -  - Une personne de mon foyer est considérée vulnérable. Que dois-je faire ?
  - J'ai des symptômes et souhaite faire le point sur mon état de santé. Comment savoir si je dois simplement rester vigilant, programmer une téléconsultation ou appeler le 15 ?
  - Que faire si je constate l'apparition de symptômes sur mon lieu de travail ?
  -  - Quels sont les dispositifs d'écoute, d'assistance et d'accompagnement à ma disposition au sein de l'entreprise ?
  
- **Risques de contact avec la maladie** p. 9
  - Qu'appelle-t-on un contact à risque ?
  - J'apprends que j'ai été en contact à risque avec un cas confirmé (malade avec test positif) : que dois-je faire ?
  - J'ai été identifié comme possible contact à risque d'un salarié suspecté Covid dont le résultat de test est en attente : que dois-je faire ?
  - Puis-je attraper la Covid-19 juste en croisant une personne malade dans un couloir de France Télévisions ?
  - Une personne est-elle contagieuse pendant la période d'incubation ?
  - Quand doit-on faire un test PCR et que se passe-t-il en fonction du résultat ?
  - Le médecin du travail peut-il prescrire un test ?
  - Quand puis-je être mis(e) en septaine et comment ça marche ?
  
- **Travail avec présence physique sur site** p. 13
  -  - Quelles sont les mesures de protection générales pour les collaborateurs travaillant sur site ?
  - Dois-je porter un masque ?
  - Quels sont les types de masques distribués et comment les utiliser ?
  - Quand dois-je changer de masque ?
  - Puis-je porter, sur mon lieu de travail, un masque alternatif non fourni par l'entreprise ?
  - La visière peut-elle se substituer au masque ?
  - Doit-on porter des gants ?



- Comment puis-je m'assurer de la validité ou efficacité du gel hydroalcoolique ?
- Quel produit doit-on utiliser pour le nettoyage ou la désinfection des postes de travail ?
- Peut-on toujours utiliser les distributeurs et les fontaines à eau ?
- Quelles sont les règles d'occupation des véhicules à France Télévisions ?

### - Travail à distance

p. 18

! Mise à jour !

- Comment utiliser mon ordinateur personnel en télétravail ?
- Depuis que je travaille à distance, j'ai perdu mes repères habituels et j'ai un peu de mal à m'organiser. Comment faire pour préserver mon énergie et retrouver un équilibre entre les différentes activités de la journée ?
- Que dois-je faire si j'ai un accident en télétravail ?

### - Gestion administrative

p. 20

! Mise à jour !

- Que dois-je faire avant de reprendre mon travail après un arrêt maladie pour Covid-19 ?
- Comment puis-je gérer mes congés et mon CET en 2020 ?
- A compter du 1er septembre 2020, comment dois-je procéder en cas de fermeture de l'école/crèche de mon enfant pour cause de covid ?

### - Reprise d'activité et retour sur site

p. 22

! Mise à jour !

- Quelles sont mes conditions d'activité sur site et en travail à distance depuis le 30 octobre 2020 ?

! Mise à jour !

- Durant la période de confinement, quels documents dois-je être en mesure de présenter pour justifier mes déplacements professionnels ?



## Informations générales

- **Où puis-je trouver l'ensemble des informations utiles concernant la crise sanitaire que nous traversons actuellement ?**

Toutes les informations sont regroupées dans un site dédié sur monespace [Information Covid-19](#) son contenu est régulièrement renouvelé et enrichi.

- **Est-il nécessaire d'actualiser le DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) et le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) avec le Covid, et pourquoi ?**

**Afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés, l'employeur doit évaluer les risques professionnels.**

- ✓ Cette évaluation a été renouvelée en raison de l'épidémie Covid pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

Cette nouvelle évaluation des risques Covid a été retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) qui a été actualisé comme suit :

- DUER Covid dans le cadre de la continuité d'activité (PCA) en avril.
  - DUER Covid tenant compte de la reprise d'activités (PRA) en juin.
- 
- ✓ FTV a décidé de consulter les IRP sur le DUER mis à jour des risques liés à la Covid 19, à la fois aux stades PCA et PRA. Ces consultations portent donc sur les extraits du DUER relatifs à la Covid (PCA puis PRA) et les mesures associées.

Le processus normal d'actualisation du DUER/PAPRI Pact selon la méthode habituelle, en groupes pluridisciplinaires, se poursuit de manière à les présenter dans les IRP au dernier trimestre 2020 (IP, CSE, CSE centrale).

- ✓ Les actions mises en œuvre dans le cadre de la pandémie Covid-19 sont inscrites dans le Plan de Continuité d'Activité (PCA) / Plan de Reprise d'Activités (PRA) et dans le DUER.

**Au regard de l'urgence, ces actions sont directement mises en œuvre et sont renseignées dans les moyens de prévention existants du DUER et non pas dans le programme annuel ou plan d'actions à venir (le PAPRI Pact).**



- **Qu'est-ce qu'un référent Covid, quel est son rôle ?**

Le référent Covid a été formé par l'APAVE et la DSQVT afin de :

- connaître les définitions essentielles liées au virus et à ses conséquences
- connaître les mesures sanitaires décidées par le gouvernement et les autorités sanitaires nationales
- connaître l'adaptation plus favorable de ces mesures ou les mesures sanitaires complémentaires éventuelles décidées par FTV.

Il a pour rôle de **conseiller la direction à laquelle il est rattaché** pour :

- qu'elle applique les mesures sanitaires élaborées et diffusées par France Télévisions,
- qu'elle les intègre dans les documents dont elle a la responsabilité (Plan de Continuité d'Activité et Plan de Reprise d'Activité)
- qu'elle en tienne compte dans la mise à jour des DUER.

Il a également pour rôle de :

- renseigner et orienter les salariés
- échanger avec les représentants du personnel
- contribuer à l'analyse des risques professionnels

Au 1er septembre 2020, **65 collaborateurs** ont été formés au sein de l'entreprise.

Ils sont, en majorité, Animateurs Prévention Sécurité (APS) des réseaux France 3, ultramarins et des directions parisiennes.

[Consultez la liste des référents Covid-19](#)



## Etat de santé des salariés



- **Quelles sont les personnes vulnérables dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme grave de la maladie ?**

**Conformément au décret du 10/11/2020, les personnes qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus covid-19, doivent répondre à l'un des critères suivants :**

Etre âgé de 65 ans et plus ;

- ✓ Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- ✓ Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- ✓ Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- ✓ Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- ✓ Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- ✓ Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm<sup>2</sup>) ;
- ✓ Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - . médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive
  - . infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup>
  - . consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques
  - . liée à une hémopathie maligne en cours de traitement
- ✓ Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- ✓ Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- ✓ Etre au 3ème trimestre de la grossesse ;
- ✓ Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.



- **Je suis identifié(e) comme personne vulnérable. Que dois-je faire ?**

**Contactez votre hiérarchie et votre Interlocuteur Ressources Humaines**

pour :

- ✓ Informer de votre situation en transmettant le certificat médical établi par votre médecin ;
- ✓ Convenir des modalités de télétravail ;
- ✓ A défaut, en l'absence d'arrêt maladie, solliciter votre interlocuteur ressources humaines pour organiser votre absence.

**Les personnes vulnérables ne doivent en aucun cas venir travailler sur site.**



! Mise à jour !

- **Une personne de mon foyer est considérée vulnérable. Que dois-je faire ?**

**Contactez votre hiérarchie et votre Interlocuteur Ressources Humaines pour :**

- ✓ Informer de votre situation en transmettant le certificat médical établi pour la personne avec laquelle vous vivez ;
- ✓ Convenir des modalités de télétravail ;
- ✓ A défaut, solliciter l'avis préalable du médecin du travail afin d'assortir le travail présentiel de mesures de protection complémentaires pour permettre le travail sur site dans des conditions de sécurité renforcée.

*NB : Des masques chirurgicaux sont mis à disposition de ces salariés par l'entreprise : ils sont à porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun, lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels.*

- **J'ai des symptômes et souhaite faire le point sur mon état de santé. Comment savoir si je dois simplement rester vigilant, programmer une téléconsultation ou appeler le 15 ?**

**La covid 19 peut se manifester par :**

- ✓ La fièvre ou la sensation de fièvre (frissons, chaud-froid)
- ✓ La toux
- ✓ Des maux de tête, courbatures, une fatigue inhabituelle
- ✓ Une perte brutale de l'odorat sans obstruction nasale, une disparition totale du goût, ou une diarrhée
- ✓ dans les formes plus graves : difficultés respiratoires pouvant amener jusqu'à une hospitalisation en réanimation

Le ministère de la santé vous propose d'effectuer un test en ligne, qui vous prendra environ 5 minutes. Les résultats de ce test vous aideront à prendre la bonne décision pour vous-même, selon vos symptômes.

Pour faire le test : <https://maladiecoronavirus.fr/>

- **Que faire si je constate l'apparition de symptômes sur mon lieu de travail ?**

Si vous présentez des symptômes sur votre lieu de travail, afin de vous protéger et protéger votre collectif de travail, vous devez :

- ✓ **Prévenir votre manager et votre interlocuteur RH** pour organiser votre absence de l'entreprise et les actions à lancer rapidement
- ✓ **Vous isoler dans le local de protection individuelle ou rentrer à votre domicile en respectant les gestes barrières si votre santé le permet**  
*Pour accéder au local :*



- *Siège MFTV et Valin : appelez le PC Sécurité (18 depuis un poste interne ou 01 56 22 98 58 depuis un téléphone portable).*
- *Régions, Outre-mer et autres sites FTV : contactez le cadre de permanence, chef de service ou toute autre personne identifiée localement.*

- ✓ **En l'absence de signe de gravité**, contactez votre médecin traitant
- ✓ **En cas de symptômes graves** (ex. détresse respiratoire), contactez le SAMU au 15 et suivez ses recommandations.
- ✓ **A l'initiative du manager et/ou du RH**, déterminer ensemble des contacts à risque en s'appuyant sur [la définition précisée ici](#). Votre interlocuteur RH pourra ainsi informer les RH des contacts à risque afin de prévenir ces-derniers.

Si besoin, le médecin du travail local, à défaut, le médecin du travail de MFTV (service médical MFTV : 01 56 22 99 72), pourra être consulté afin d'aider à l'analyse des contacts à risque ou en cas d'importantes inquiétudes.

*Lors de l'analyse, il faudra veiller à apporter une vigilance particulière au moment de la prise des repas (lorsque les collaborateurs sont amenés à enlever les masques) et lors des déplacements professionnels en véhicule (pour vérifier qu'il n'y a pas eu de relâchement temporaire au port du masque).*

- ✓ **Informez** votre hiérarchie et votre Interlocuteur RH de l'évolution de la situation.

Pour plus de détails sur la conduite à tenir, vous pouvez vous référer à ces 3 fiches pratiques :

- Fiche pratique [gestion des cas suspects sur le lieu de travail](#)
- Fiche pratique [local de protection individuelle](#)
- Fiche pratique Identification des contacts à risque

! Mise à jour !

- **Quels sont les dispositifs d'écoute, d'assistance et d'accompagnement à ma disposition au sein de l'entreprise ?**
- ✓ **Contact à privilégier : interlocuteurs RH et manager.**  
Pour toutes questions ou informations à donner sur votre situation personnelle, votre interlocuteur ressources humaines ou votre responsable ressources humaines restent, avec votre manager, vos correspondants privilégiés.
- ✓ **Les psychologues du travail**  
Une ligne d'écoute dédiée est accessible gratuitement en appelant le **0800 503 204**. Ce service à caractère confidentiel réservé à l'ensemble des collaborateurs est accessible **24h/24 et 7j/7**.



✓ **La médecine du travail**

Vous pouvez contacter les médecins du travail pour les sites parisiens, le réseau régional et le réseau ultramarin en cliquant sur [l'annuaire de la médecine du travail](#). En cas de difficulté pour joindre votre médecin du travail référent : rapprochez-vous de votre interlocuteur ressources humaines afin d'être mis en contact avec un médecin du travail du siège qui pourra alors vous conseiller.

✓ **Le référent Covid**

Vous pouvez contacter le référent Covid rattaché à votre direction pour toute question relative aux définitions essentielles liées au virus et à ses conséquences, aux mesures sanitaires décidées par le gouvernement et les autorités sanitaires nationales. Il saura vous informer, vous orienter et vous conseiller.

✓ **Le service de conseil et d'assistance sociale**

[Le service de conseil et d'assistance sociale](#) peut vous apporter des conseils utiles pour gérer d'éventuelles difficultés personnelles et répondre à des questions sociales ou administratives

Pour le joindre : **0 800 94 12 21, du lundi au samedi de 9h à 18h**

✓ **Le webinaire « [Retour sur site](#) », replay du 18 septembre 2020** : un webinaire co-animé par un médecin du travail et un ingénieur en prévention des risques professionnels.

✓ **Le [Webin'Ergo](#), un webinaire consacré à l'installation de votre poste informatique à domicile** conçu et animé par Delphine Touzin, ergonome de FTV.

✓ **Le webinaire « Covid-19 : faire face à la situation »** : 6 sessions organisées en avril ont permis notamment d'aborder des thématiques telles que les risques et troubles psychologiques du confinement, les ressources pour y faire face, les relais au sein de l'entreprise.

Vous retrouverez ici [le replay des 10 et 15 avril 2020](#) et pour la présentation écrite, [c'est ici](#)

**A partir du 17 novembre, tous les mardis à 12h00 :**

✓ **Reprise des séances de renforcement musculaire en ligne, d'une durée de 30 mn.**

- Pour y participer en direct [connectez-vous ici](#) à partir de 11h50.
- Vous pouvez aussi, dès le lendemain, suivre ces séances en [replay](#).



## Risques de contact avec la maladie définitions et règles

### • Qu'appelle-t-on un contact à risque ?

Selon les consignes gouvernementales, on entend par contact à risque, toute personne qui, en l'absence de mesure de protection efficace\* :

- A partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;
- A eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas, flirt, accolades, embrassades). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contacts à risque ;

- A partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel ...) pendant au moins 15 minutes avec un cas ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ;

\*Mesures de protection efficace :

- Masque chirurgical porté par le cas ou le contact
- Masque en tissu (norme AFNOR) porté par le cas et le contact
- Hygiaphone ou autre séparation physique (vitre)

France Télévisions applique le principe de précaution suivant : recherche des cas contact à risque à partir de 3 jours avant l'apparition des symptômes.

### • J'apprends que j'ai été en contact à risque avec un cas confirmé (malade avec test positif) : que dois-je faire ?

- ✓ Je ne me rends pas sur mon lieu de travail.
- ✓ Je contacte ma hiérarchie et mon interlocuteur ressources humaines pour convenir des modalités d'isolement :
  - Télétravail,
  - A défaut, arrêt de travail prescrit par mon médecin traitant ou sollicité sur [Declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) (service réservé aux cas contacts Covid-19 identifiés et contactés par la sécurité sociale et qui ne peuvent pas télétravailler)
- ✓ Je respecte scrupuleusement les gestes barrières
- ✓ Je surveille mon état de santé :
  - En cas de symptômes, je contacte un médecin et je fais un test PCR dans un laboratoire (liste sur [santé.fr](https://santé.fr))
  - En cas de symptômes graves (ex : détresse respiratoire), je contacte le SAMU (15)
  - En l'absence de signes :



1. je vis sous le même toit que le malade, je contacte un médecin et je fais un test PCR
2. je ne vis pas sous le même toit, je fais un test PCR 7 jours après le dernier contact avec la personne malade

✓ J'informe mon manager et/ou mon interlocuteur RH de l'évolution de ma situation.

- **J'ai été identifié comme possible contact à risque d'un salarié suspecté Covid dont le résultat de test est en attente : que dois-je faire ?**

**Dans certaines situations, vous pouvez être invité par votre hiérarchie à débiter un isolement sans attendre les résultats du test de la personne malade si une évaluation par la médecine du travail\* oriente vers une forte présomption de covid chez le salarié suspecté Covid.**

**Cette analyse est à l'appréciation du médecin du travail au cas par cas.**

**En attendant les résultats du test, il est primordial de respecter scrupuleusement le port du masque et les gestes barrières.**

\* *médecin du service interentreprises ou médecin du siège*

- **Puis-je attraper la Covid-19 juste en croisant une personne malade dans un couloir de France Télévisions ?**

**Des mesures sont prises pour éviter cela, notamment :**

- ✓ La mise en place de sens de circulation sur tous les sites pour éviter au maximum que les salariés se croisent ;
- ✓ Le port obligatoire du masque partout et pour tous.

Pour rappel, **un contact à risque** peut notamment être : un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée, **sans mesure de protection efficace** (ex. conversation, repas, flirt, accolades, embrassades sans port de masque). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contacts à risque.

**Pour ne pas être contact à risque, portez votre masque !**

Pour consulter la définition complète du contact à risque, [cliquez ici](#)



- **Une personne est-elle contagieuse pendant la période d'incubation ?**

Le délai d'incubation est la période entre la contamination et l'apparition des premiers symptômes. Le délai d'incubation de la COVID-19 est de 3 à 5 jours en général, il peut toutefois s'étendre jusqu'à 14 jours. Pendant cette période, le sujet pourrait être contagieux de 24 à 72h avant l'apparition des symptômes.

- **Quand doit-on faire un test PCR et que se passe-t-il en fonction du résultat ?**

**Vous devez faire un test PCR dans les cas suivants :**

- ✓ **Vous présentez des symptômes** (fièvre, toux, difficultés respiratoires, fatigue inhabituelle, maux de tête, courbatures, perte de goût ou d'odorat), contactez votre médecin traitant pour avis et arrêt maladie si nécessaire.
- ✓ **Vous êtes contact à risque d'un cas confirmé** (malade avec test positif), vous serez alors contacté par le médecin du travail et/ou par les services de l'Assurance Maladie pour réaliser un test :
  - immédiatement si vous vivez dans le même foyer que la personne contaminée,
  - en observant un délai de 7 jours après votre dernier contact avec cette personne, si vous ne vivez pas avec elle.

**Les conséquences en fonction du résultat :**

- ✓ **Votre test est positif : vous êtes infecté, vous serez en arrêt maladie jusqu'à la guérison et serez contacté par l'Assurance maladie pour retracer les personnes avec lesquelles vous avez pu être en contact.**

- ✓ **Votre test est négatif :**

**1/ vous ne vivez pas sous le même toit que la personne malade :**

- Absence de symptôme : reprise du travail sur site
- Présence d'un symptôme douteux : contactez votre médecin traitant pour avis et arrêt maladie si nécessaire

**2/ vous vivez sous le même toit que la personne malade :**

Vous resterez isolé tant que la personne est malade, puis vous referez un test 7 jours après sa guérison. Si le résultat est négatif et que vous ne présentez aucun signe de la maladie, vous pourrez mettre fin à l'isolement.

Si vous avez des interrogations, votre médecin traitant et votre médecin du travail peuvent vous conseiller



- **Le médecin du travail peut-il prescrire un test ?**

Les tests PCR peuvent être réalisés sans ordonnance depuis un arrêté publié le 25 Juillet 2020 au journal officiel.

Selon le protocole de déconfinement : «...s'agissant des tests sérologiques, les indications définies par les autorités sanitaires à ce stade ne permettent pas d'envisager des campagnes de test sérologiques par les entreprises »

Pour autant, le médecin du travail peut dans des cas particuliers prescrire un test sérologique.

- **Quand puis-je être mis(e) en septaine et comment ça marche ?**

**Si vous êtes identifié comme contact à risque d'un cas confirmé, un isolement de 7 jours à votre domicile est à observer (même si votre test PCR est négatif).**

- ✓ L'isolement peut être organisé sous forme de télétravail lorsque l'activité professionnelle le permet ; sinon une absence autorisée peut être proposée par l'entreprise.
- ✓ Veillez à bien informer votre manager et/ou votre Interlocuteur Ressources Humaines de l'évolution de votre état de santé.



## Travail avec présence physique sur site

### Mesures de protection - accès - circulation

- **Quelles sont les mesures de protection générales pour les collaborateurs travaillant sur site ?**
  - ✓ **Chaque personne autorisée à travailler sur site a reçu ou recevra un « kit masque » complet.**

Le port du masque obligatoire ne dispense pas des gestes barrières qui constituent une protection fondamentale contre la contamination par le virus.
  - ✓ **Chaque espace de travail a été aménagé afin de préserver la distance de sécurité recommandée.**

Une vigilance accrue doit être observée par les salariés lors des reportages et lorsque les locaux ou l'organisation du travail ne permettent pas le maintien de la distanciation sociale de minimum 1 mètre.

**NB : La mise en place de parois de séparation en plexiglass est une mesure complémentaire, elle ne dispense pas du port du masque.**
  - ✓ **Les flux de circulation ont été organisés et matérialisés.**
    - . Privilégiez les escaliers quand cela est possible, en respectant une distance de sécurité d'un mètre minimum.
    - . Si vous prenez l'ascenseur, vérifiez la capacité affichée
  - ✓ **Lavez-vous très régulièrement les mains, au travail comme en dehors du travail, avant tout contact avec votre visage.**

Le lavage à l'eau et au savon est à privilégier si vous en avez la possibilité.

A défaut, vous pouvez utiliser du gel hydro-alcoolique mais l'utilisation de lingettes désinfectantes est déconseillée pour se laver les mains.

Des distributeurs de solution hydroalcoolique sont mis à disposition à l'entrée des bâtiments.
  - ✓ **Des produits de nettoyage sont mis à votre disposition dans les bâtiments.**

Procédez **systématiquement** au nettoyage de votre poste de travail (clavier, plan de travail, téléphone...) lorsque celui-ci est partagé, **avant et après** la prise de poste.



✓ **Les restaurants d'entreprise ont réorganisé leur fonctionnement**

- Respectez l'organisation des roulements pour les repas et les pauses décidées au niveau local
- Respectez les règles d'hygiène édictées
- Appliquez les consignes de placement à table
- Mettez un nouveau masque après déjeuner

**Consultez :**

- Le [kit de retour sur site](#) qui contient les informations pratiques et consignes générales pour réussir votre retour sur site
- Le [livret de reprise d'activité](#) qui contient :
  - des fiches techniques d'information sur les mesures sanitaires prises à FTV (port du masque obligatoire, gestion des flux de circulation et occupation spatiale, nettoyage, climatisation / aération) ;
  - des fiches pratiques (gestion des cas suspects, nettoyages d'urgence)
  - des affiches (ascenseurs, distributeurs automatiques, fontaines à eau ...)
  - les recommandations sanitaires du gouvernement
  - les consignes sanitaires officielles en cas de contact avec le virus

**! Mise à jour !**

• **Dois-je porter un masque ?**

**Le port du masque est obligatoire sur l'ensemble des sites de France Télévisions ainsi que lors des missions et à bord des véhicules professionnels, y compris les cars régies, afin de se protéger soi-même mais aussi les autres.**

- ✓ Toute personne accédant et circulant au sein des emprises de France Télévisions doit donc le porter en permanence dans les locaux sauf quand elle est seule dans un bureau individuel et sauf disposition locale particulière dont le personnel est informé (restaurant d'entreprise par exemple).
- ✓ Le non-respect, répété et manifeste, de cette obligation pourra faire l'objet de sanctions. Une note sur le port du masque est désormais annexée au règlement intérieur et affichée dans tous les établissements de l'entreprise. Pour consulter cette note en ligne sur monespace, [cliquez ici](#)

Chaque personne autorisée à travailler sur site a reçu ou recevra un kit comprenant 6 masques en tissu de catégorie 1, un mode d'emploi, 2 sacs plastiques (l'un pour masque propre et l'autre pour masque usagé) et un tableau de suivi des nettoyages.

Ces masques ont été testés pour 50 lavages. Les distributions de nouveaux masques par l'entreprise se font tous les 3 mois.

Pour savoir si vous êtes éligible au renouvellement des masques, connectez-vous à : **ATLAS ...}** suivi des distributions de masques...} suivi des demandes de masques. Vous obtiendrez ainsi la date de votre prochain renouvellement.



Le port du masque et les gestes barrières sont essentiels pour vous protéger et pour protéger les autres.

- **Quels sont les types de masques distribués et comment les utiliser ?**

Plusieurs types de masques sont utilisés en fonction des activités et des lieux.

- ✓ A l'intérieur des sites, le masque en tissu catégorie 1 fourni par France Télévisions garantit un niveau de sécurité adéquat
  - [cliquez ici pour consulter la notice d'utilisation](#)
- ✓ Le port du masque chirurgical est prescrit pour :
  - . Les zones névralgiques identifiées par affichage (régies, cars régies, plateaux, salles de montage...)
  - . Les zones exigües, lorsque ni la distanciation physique, ni la pose de cloisonnette n'est possible,
  - . Les activités de travail en extérieur telles que les reportages et autres tournages en contact avec le public,
  - . Les déplacements des personnels sans possibilité de laver leur masque.
    - [cliquez ici pour consulter les règles d'utilisation](#)
- ✓ Le port du masque équivalent FFP2 est prescrit quand il est impossible de respecter la distanciation physique d'1m avec une personne sans masque et potentiellement malade, par exemple :
  - . Les maquilleurs(ses), coiffeurs(ses)
  - . Les équipes de reportages dans les centres médicaux de type hôpitaux, EHPAD,
  - . Les équipes de reportage lors de situations avec de très fortes concentrations de public évaluées au cas par cas par la manager.

Le port du masque ne dispense pas des gestes barrières qui constituent une protection fondamentale contre la contamination par le virus.

- **Quand dois-je changer de masque ?**

Vous devez changer de masque :

- ✓ Quand vous avez porté le masque 4h.
- ✓ Quand vous souhaitez boire ou manger.
- ✓ Quand il devient difficile de respirer.
- ✓ Si le masque s'humidifie.
- ✓ Si le masque est endommagé.
- ✓ Si le masque est déformé et ne tient plus correctement contre votre visage.

Chaque fois que le masque est touché, l'utilisateur doit se laver les mains à l'eau et au savon ou avec une solution hydroalcoolique.



- **Puis-je porter, sur mon lieu de travail, un masque alternatif non fourni par l'entreprise ?**

Le port du masque est obligatoire et France Télévisions fournit à cet effet à chaque collaborateur le masque correspondant à son besoin (pour plus de détails voir la question ci-dessus).

**Les autres masques, notamment ceux en tissu confectionnés ou achetés à titre personnel, ne peuvent remplacer les masques fournis par l'entreprise.**

- **La visière peut-elle se substituer au masque ?**

Les visières ne sont pas une alternative au port du masque mais un complément au port de masque.

Elles sont un moyen supplémentaire de protection du visage et des yeux face aux virus transmis par les gouttelettes en situation régulière de proximité avec plusieurs personnes et lorsqu'un dispositif de séparation n'est pas possible.

La visière doit être nettoyée avec un produit actif sur le virus plusieurs fois par jour et notamment après chaque utilisation.

- **Doit-on porter des gants ?**

- ✓ L'utilisation de gants n'est pas conseillée : le virus ne passe pas à travers la peau.
- ✓ Le risque est lié à la contamination manuportée au niveau des muqueuses du visage (Bouche, Nez, Yeux).
- ✓ Il est donc indispensable de se laver régulièrement les mains.
- ✓ Les gants peuvent donner un faux sentiment de sécurité et empêcher le lavage régulier des mains.

- **Comment puis-je m'assurer de la validité ou efficacité du gel hydro-alcoolique ?**

Il suffit de vérifier si l'une des conditions suivantes est remplie :

- ✓ La norme EN 14476 est affichée sur l'étiquette  
ou
- ✓ Il contient entre 60 et 70% d'alcool (données ANSM) - sachant que cette mention est obligatoire depuis le 31/05/20



- **Quel produit doit-on utiliser pour le nettoyage ou la désinfection des postes de travail ?**

Il est en effet important de procéder  **systématiquement**  au nettoyage de votre poste de travail (clavier, plan de travail, téléphone...)  **lorsque celui-ci est partagé, avant et après**  la prise de poste.

- ✓ Dans le cadre de bureaux partagés, des lingettes ménagères ou des produits compatibles avec les surfaces nettoyées peuvent être mis à disposition des utilisateurs pour le nettoyage des claviers, souris, téléphones... Vous pouvez utiliser des produits de nettoyage habituels contenant un agent tensioactif.
- ✓ Les produits virucides (lingettes ou spray) resteront utilisés pour la désinfection des équipements et matériels de retour de l'extérieur de FTV, pour les activités de maquillage, et pour la désinfection des espaces faisant suite à identification de cas avérés.

Pour plus d'informations, consultez [la fiche d'information nettoyage locaux, équipements](#)

- **Peut-on toujours utiliser les distributeurs et les fontaines à eau ?**

**Vous pouvez toujours utiliser les distributeurs de boissons et de friandises ainsi que les fontaines à eau.**

- ⇒ **Veillez à vous laver les mains avant et après utilisation**
- ⇒ **Utilisez de préférence votre mug personnel**

- **Quelles sont les règles d'occupation des véhicules à France Télévisions ?**

- ✓ Les véhicules accueillent 3 personnes au maximum : 1 conducteur et 2 passagers à l'arrière (pas de passager à l'avant) en veillant à laisser une place libre à l'arrière entre les 2 passagers.

Cas particulier : les véhicules avec 3 places à l'avant peuvent accueillir 1 conducteur et 1 passager avec un siège de séparation entre les 2.

- ✓ Le port du masque est strictement obligatoire par chacun des occupants
- ✓ Dans tous les cas, les voitures doivent être nettoyées avec des lingettes désinfectantes à chaque changement d'occupant. Enfin l'habitacle doit être aéré le plus souvent possible.

N'hésitez pas à consulter [la fiche pratique « Reportages »](#)



## Travail à distance – conditions et modalités

! Mise à jour !

### • Comment utiliser mon ordinateur personnel en télétravail ?

A défaut d'ordinateur professionnel, vous pouvez utiliser votre ordinateur personnel en respectant les règles suivantes :

- ✓ Si vous avez besoin d'applications métiers, vous devez disposer d'un PC professionnel virtuel. **Votre manager doit en faire la demande auprès de votre support informatique habituel.**

Contact en cas de problème : [hotlineftv@francetv.fr](mailto:hotlineftv@francetv.fr) ou **01 56 22 12 88**

- ✓ Si vous n'avez pas besoin d'applications métiers, utilisez les outils mis à disposition par l'entreprise **après vous être enrôlé sur VIP Access ([consultez le tuto](#))** :
  - [webmail.francetv.fr](http://webmail.francetv.fr) (messaging)
  - **Teams** (vidéo conférence, réunion à distance)
  - [lefil.francetv.fr](http://lefil.francetv.fr) (votre réseau social d'entreprise)
  - [annuaire.francetv.fr](http://annuaire.francetv.fr) (annuaires des salariés permanents)
  - **One Drive** (pour stocker et accéder à vos données bureautiques)

Teams et One Drive sont disponibles sur [www.office.com](http://www.office.com) (login FTV)

- **Depuis que je travaille à distance, j'ai perdu mes repères habituels et j'ai un peu de mal à m'organiser. Comment faire pour préserver mon énergie et retrouver un équilibre entre les différentes activités de la journée ?**

Pour mieux vivre le télétravail, 11 [fiches conseils](#) vous sont proposées :

- Mon poste de travail
- Hygiène et sédentarité
- Je garde le contact
- Rester zen et serein(e)
- Mes outils, mes usages
- Je déconnecte
- Mon sommeil
- J'optimise mon activité
- Je gère mes données
- Je sécurise mes outils
- Mes étirements



- **Que dois-je faire si j'ai un accident en télétravail ?**

- ✓ En matière d'accident du travail, **les mêmes règles que celles applicables dans les locaux de l'entreprise sont observées** : le collaborateur doit prévenir son manager et son IRH dès que possible et en tout état de cause dans les 24 heures à compter de la survenance de l'accident, afin de permettre l'accomplissement des formalités légales dans les délais. Les faits devront être décrits de manière circonstanciée.
- ✓ Le Code du travail précise qu'une **présomption d'accident du travail** est instituée en cas d'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur.

[Retour sommaire](#)



## Gestion administrative paie - arrêt de travail – gestion des congés

Pour ceux qui n'ont pas opté pour la dématérialisation, il est fortement conseillé **d'activer leur coffre-fort électronique Digiposte.**

- **Que dois-je faire avant de reprendre mon travail après un arrêt maladie pour Covid-19 ?**

La reprise peut en principe se faire à partir du 8ème jour après l'apparition des symptômes si le salarié n'a plus de symptôme depuis 48 heures.

Prenez contact avec votre manager et votre Interlocuteur Ressources Humaines afin qu'une **évaluation téléphonique en pré-reprise** soit organisée auprès du médecin du travail référent\*.

Le médecin du travail sera chargé de donner un avis sur les conditions de reprise en prenant contact téléphonique avec votre médecin traitant si nécessaire.

### L'évaluation permettra d'envisager 3 cas possibles :

- Prolongation de l'arrêt maladie demandé au médecin traitant en cas de symptomatologie douteuse résiduelle ;
- Reprise ou poursuite de l'activité en télétravail ;
- Reprise en présentiel sur site avec respect des mesures barrières.

\* *médecin du service interentreprises ou médecin du siège*

- **A compter du 1er septembre 2020, comment dois-je procéder en cas de fermeture de l'école/crèche de mon enfant pour cause de covid ?**

Contactez votre hiérarchie et votre Interlocuteur Ressources Humaines (IRH) pour convenir des modalités de télétravail, même partiel ;

- ✓ Pour les collaborateurs parents dans l'incapacité de télétravailler -même partiellement- et qui souhaitent bénéficier d'une absence pour garde d'enfant :

Vous devez envoyer par mail, à votre Interlocuteur Ressources Humaines (IRH), une attestation de l'établissement scolaire de votre enfant de moins de 12 ans (ou moins de 18 ans pour un enfant en situation de handicap) qui indiquera que :

- ✓ L'accueil de votre (vos) enfant(s) n'est pas possible
- ✓ L'accueil de votre (vos) enfant(s) n'est possible que certains jours.  
Ces jours doivent impérativement être précisés.



Vous devrez fournir une attestation sur l'honneur précisant que vous êtes le seul parent à demander une absence pour la période donnée, complétée d'une attestation de l'employeur du conjoint le cas échéant.

- **A défaut d'attestation, vous devrez déposer des congés.**

! Mise à jour !

- **Comment puis-je gérer mes congés et mon CET en 2020 ?**

#### **Planification des congés : pas de report en 2021**

- ✓ **Aucun report des jours de congés ou RTT devant être pris en 2020 ne sera possible sur l'année 2021, sauf pour les salariés en arrêt maladie.**  
Vous devez poser l'ensemble de vos jours de congés (acquis en 2019) et RTT/JRTT (acquis en 2020) jusqu'au 31 décembre 2020.

#### **Alimentation du compte épargne temps (CET) : 5 jours maximum**

- ✓ **5 jours maximum peuvent être déposés sur votre CET en 2020.**  
Cette mesure de plafonnement, actée dans le cadre de l'accord relatif au fonds de soutien solidaire à destination des salariés non permanents conclu le 25 mai 2020, contribue au financement partiel du fonds.

#### **Monétisation du CET en 2020 : 12 jours maximum**

- ✓ **Le nombre de jours monétisables en 2020 est exceptionnellement porté à 12 jours maximum.**  
Les jours monétisables peuvent ainsi correspondre à ceux déposés sur le CET au titre de 2020 (jusqu'à 5 jours) ou d'exercices antérieurs.

Pour plus de détails sur la marche à suivre, [CLIQUEZ ICI](#)

[Retour sommaire](#)



## Reprise d'activité et retour sur site

! Mise à jour !

- **Quelles sont mes conditions d'activité sur site et en travail à distance depuis le 30 octobre 2020 ?**

Suite à l'intervention du Président de la République sur les mesures adoptées par les pouvoirs publics, le télétravail est la règle et la présence physique sur le lieu de travail devient l'exception dès le 30 octobre à France Télévisions.

Ainsi, chaque manager désigne les quelques personnes dont la présence physique est indispensable sur le site pour garantir la continuité d'activité.

La priorité est donnée à toutes les équipes qui concourent directement aux antennes (Information, La Fabrique, centres de diffusion, services généraux et services de sécurité)

- ✓ Les déplacements professionnels font l'objet d'une autorisation particulière (justificatif établi par l'employeur ou carte de presse)
- ✓ Le justificatif employeur est obligatoire pour accéder aux bâtiments à compter du 9/11/2020.
- ✓ Pour les collaborateurs qui sont appelés à travailler sur les sites, les mesures de protection spécifiques perdurent, notamment le nettoyage des zones liées à l'activité (rédactions, régies, plateaux...) et un contrôle strict de l'accès aux bâtiments.
- ✓ Les aménagements adéquats restent prévus dans les zones de restauration.
- ✓ Les formations de l'Université FTV sont momentanément suspendues sur le site de Linois.

Les règles à respecter au sein de l'entreprise restent inchangées :

- le port du masque dans toutes les emprises de France Télévisions est obligatoire : au poste de travail dans les bureaux partagés et dans les open-spaces, en réunion et lors de tout déplacement
- les gestes barrières doivent être impérativement respectés. (dans les restaurants d'entreprise avec encore plus de vigilance)
- les invitations sur site de personnes extérieures à France Télévisions demeurent interdites (hors invités d'émission/JT et hors prestataires en exercice) jusqu'à nouvel ordre.

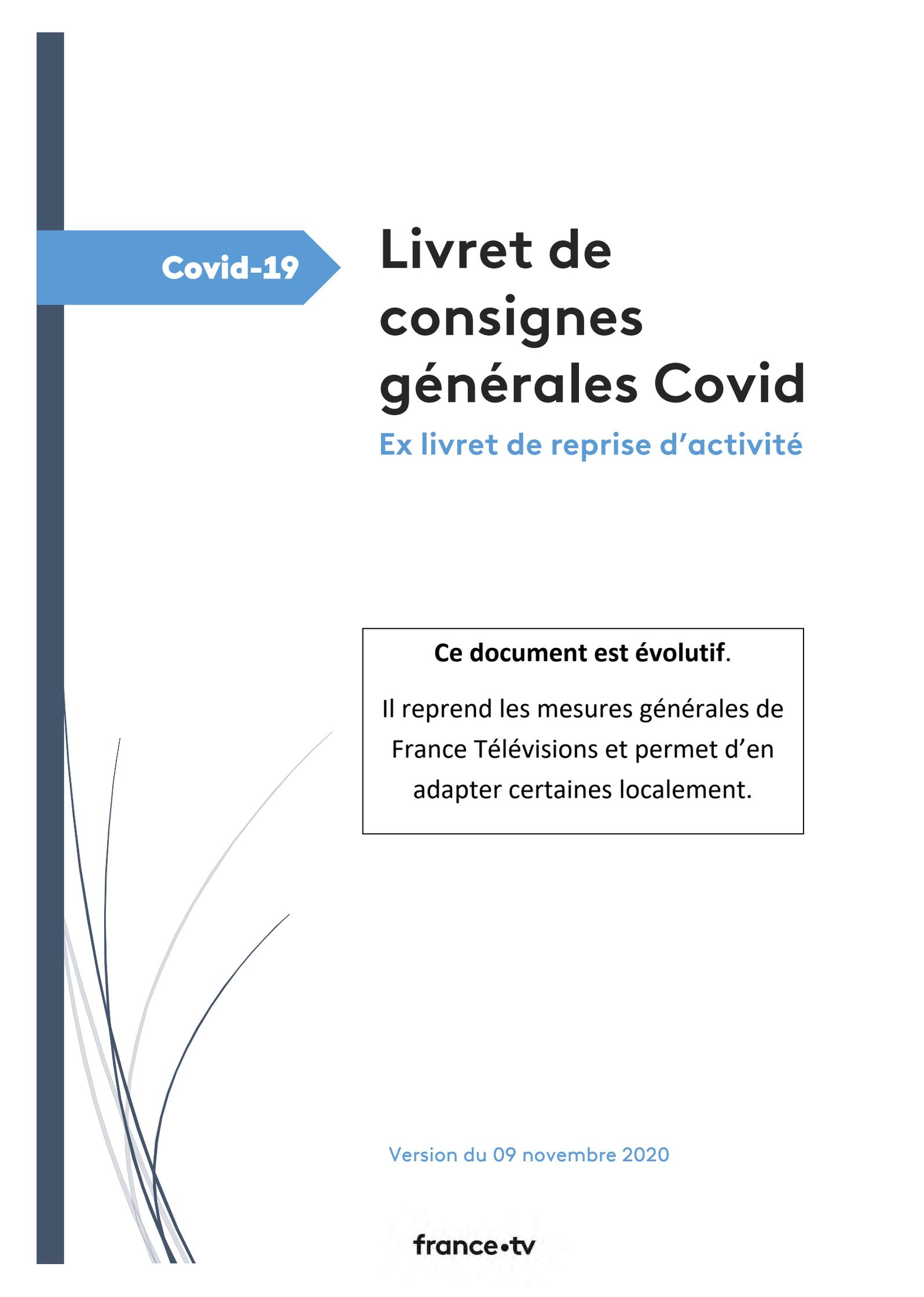
 ! Mise à jour !

- **Durant la période de confinement, quels documents dois-je être en mesure de présenter pour justifier mes déplacements professionnels ?**

Vous devez être en mesure de présenter l'un ou l'autre de ces 2 documents lors d'un éventuel contrôle des forces de l'ordre :

- ✓ Le justificatif de l'employeur mis à disposition par votre manager ou adressé par mail
- ✓ Pour les journalistes : votre carte de presse

Il n'est donc pas nécessaire de vous munir, en plus de ce document, de l'attestation de déplacement dérogatoire.



**Covid-19**

# Livret de consignes générales Covid

Ex livret de reprise d'activité

**Ce document est évolutif.**

Il reprend les mesures générales de France Télévisions et permet d'en adapter certaines localement.

Version du 09 novembre 2020

**france•tv**

# Sommaire

<b>Introduction</b>	p. 2
<b>1. Mesures sanitaires France Télévisions</b>	p. 3
Fiche info - <a href="#">Port du masque obligatoire</a>	p. 4
Fiche info - <a href="#">Climatisation et aération</a>	p. 6
Fiche info - <a href="#">Occupation spatiale et gestion des flux</a>	p. 8
Fiche info - <a href="#">Nettoyage locaux, matériels, équipements</a>	p. 10
Fiche pratique - <a href="#">Identification et gestion des contacts à risque</a>	p. 11
Fiche pratique - <a href="#">Gestion des cas suspects sur le lieu de travail</a>	p. 12
Fiche pratique - <a href="#">Local de Protection Individuelle</a>	p. 13
Fiche pratique - <a href="#">Nettoyage d'urgence MFTV et Valin</a>	p. 14
Fiche pratique - <a href="#">Nettoyage d'urgence réseau France 3</a>	p. 15
Fiche pratique - <a href="#">Nettoyage d'urgence réseau OM</a>	p. 16
Affiches - <a href="#">ascenseurs, distributeurs boisson, fontaine à eau</a>	p. 17
<b>2. Recommandations sanitaires du Gouvernement</b>	p. 20
- <a href="#">Covid-19, ce qu'il faut savoir</a>	p. 21
- <a href="#">Port du masque dans les transports</a>	p. 22
- <a href="#">Distanciation physique et gestes barrières</a>	p. 23
- <a href="#">Comment se laver les mains ?</a>	p. 24
- <a href="#">Déchets, les bons gestes</a>	p. 25
<b>3. Contact avec la maladie</b>	p. 26
- <a href="#">J'ai les symptômes du Covid</a>	p. 27
- <a href="#">Je suis une personne contact d'un cas Covid-19</a>	p. 30
- <a href="#">Je limite la transmission du virus</a>	p. 32

# Introduction

Ce référentiel rassemble le socle commun des consignes sanitaires applicables à France Télévisions.

Toutes les informations sont regroupées dans un site dédié sur monespace « [Information Covid-19](#) », enrichi régulièrement.

[http://monespace.francetv.fr/entreprise/a\\_la\\_une/coronavirus/](http://monespace.francetv.fr/entreprise/a_la_une/coronavirus/)

Ainsi, vous y trouverez :

- le bulletin hebdomadaire sur la situation de l'entreprise
  - des informations et des conseils sur le travail à distance : outils, tutoriels, cybersécurité ...
  - des fiches pratiques : port du masque, identification des contacts à risque, gestion des cas suspects sur le lieu de travail, reportages, règles et consignes à respecter...
  - la série vidéo #Tous mobilisés avec des témoignages et des images sur la vie et l'activité de différents services
- 
- les interventions de la Présidente
  - les recommandations sanitaires et les documents émanant du Gouvernement
  - les replays de différents webinaires : psychologues, ergonome, médecins
  - la protection sociale, les services d'écoute
  - la formation à distance...

Nous vous remercions de votre vigilance pour appliquer ces nouveaux usages qui ont pour objectif de vous protéger et de protéger les autres, dans le cadre de la lutte contre le Coronavirus : Covid-19.

**Mesures  
sanitaires à  
France  
Télévisions**

# Le port du masque obligatoire



**Fiche d'information – Covid 19**

11/09/2020

## Obligation de port du masque

Par principe de précaution, France Télévisions a décidé d'imposer le port du masque, sur l'ensemble de ses sites, ainsi que lors de toutes missions.

**MALADE COVID-19**  
sans masque

**VOUS**  
sans masque



**NIVEAU DE PROTECTION**

**MALADE COVID-19**  
sans masque

**VOUS**  
avec masque



**NIVEAU DE PROTECTION**

**MALADE COVID-19**  
avec masque

**VOUS**  
sans masque



**NIVEAU DE PROTECTION**

**MALADE COVID-19**  
avec masque

**VOUS**  
avec masque



**NIVEAU DE PROTECTION**

**Le principe : le masque en tissu**

A l'intérieur des sites, bâtiments, et compte tenu des consignes sanitaires (nettoyage régulier, lavage des mains...) les masques en tissu fourni par FTV garantissent un niveau de sécurité adéquate. De fabrication française et de catégorie 1, ils sont destinés à « des population amenées à rencontrer un grand nombre de personnes lors de leurs activités ». Leur efficacité de filtration est à 90% des particules de 3 µm.

**Cas particulier n°1 : le masque chirurgical**

C'est un dispositif médical réservé aux personnes malades et à certaines catégories de professionnels particulièrement exposés. En fonction du type utilisé, sa capacité de filtration est de 95% minimum des particules de 3 µm. A usage unique il est à jeter (dans une poubelle adaptée) après 4 heures d'utilisation ou au retour de mission).

**Le masque chirurgical est prescrit pour :**

- . Les zones névralgiques identifiées par affichage (régies, cars régies, plateaux, salles de montage,...)
- . Les zones exigües, lorsque ni la distanciation physique, ni la pose de cloisonnette n'est possible.
- . Les activités de travail en extérieur telles que les reportages et autres tournages extérieurs en contact avec le public,
- . Les personnels en déplacement sans possibilité de laver leur masque.



### Cas particulier n°2 : le masque équivalent FFP2

C'est un appareil de protection respiratoire réservé à certaines catégories de professionnels particulièrement exposés. Il est destiné à protéger celui qui le porte contre l'inhalation à la fois de gouttelettes et de particules en suspension dans l'air qui pourraient contenir des agents infectieux. Son taux de filtration est très élevé : il filtre au moins 94 % des aérosols de taille moyenne 0,6 µm (fuite totale vers l'intérieur < 8 %).

Le masque équivalent FFP2 est prescrit quand il est impossible de respecter la distanciation physique d' 1 m avec une personne sans masque et potentiellement malade.

Exemples :

- . Les maquilleuses/coiffeurs : port de masque équivalent FFP2 systématique compte-tenu de l'impossibilité de faire porter un masque à la personne à maquiller
- . Les équipes de reportage dans des centres médicaux de type hôpitaux, EHPAD
- . Les équipes de reportage lors de situations avec de très fortes concentrations de public évaluées au cas par cas par le manager (avec si besoin l'aide de l'animateur prévention sécurité, du médecin du travail et de la fiche pratique [«Aide à l'évaluation des risques»](#)).

En cas de difficulté de port du masque, le salarié peut s'adresser à son médecin du travail.

# La climatisation et l'aération



## Fiche d'information Covid-19

12/06/2020

### Climatisation et aération

#### Les systèmes de climatisation et la problématique du Covid-19

Les systèmes de climatisation de France télévisions respectent les normes en vigueur

Les publications officielles préconisent plusieurs solutions distinctes en fonction des différentes situations techniques des installations.

D'un point de vue médical, les mesures techniques à prendre concernent « La limitation de la quantité de gouttelettes dans le milieu ambiant avec la mise en œuvre de mesures de dilution par aération et/ou ventilation. Dans cette optique, et tel qu'indiqué par l'INRS dans sa FAQ, il peut s'agir de:

- Vérifier le bon fonctionnement des systèmes de ventilation et/ou climatisation;
- En l'absence de ventilation mécanique, aérer régulièrement les locaux par ouvertures des fenêtres ;
- Ne pas obstruer les entrées d'air ni les bouches d'extraction. »

#### Les différents systèmes d'aération et climatisation au sein de FTV

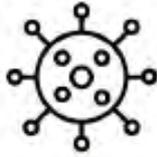
Avec près de 150 implantations en métropole et en outre-mer, France Télévisions utilise différents procédés de climatisation. Ces choix techniques sont liés aux caractéristiques propres de chaque implantation ainsi qu'aux différentes technologies disponibles au fil du temps. Les décisions de modifier ou non les paramètres de fonctionnement doivent être pris localement au cas par cas.

On distingue dans la plupart des cas :

##### ➤ L'aération/ventilation qui correspond à l'apport d'air neuf dans les locaux

- La ventilation manuelle
  - o L'air provient de l'extérieur de manière naturelle par ouvrants, fenêtres
- La ventilation mécanique via CTA
  - o L'air neuf provient de l'extérieur via une centrale de traitement d'air (CTA) qui le filtre avant qu'il soit distribué dans les locaux selon un débit fixé réglementairement. Les filtres de ces équipements sont changés autant que nécessaire et au minima une fois par an
  - o Préconisations : Ne rien modifier
  - o Conséquences : Aucune
- Le cas particulier des plateaux
  - o Chacun a sa propre CTA qui, outre son action d'aération/ventilation, a pour but de climatiser les studios en y envoyant de l'air à bonne température. Il est à noter que les filtres de ces équipements sont changés autant que nécessaire et au minimum une fois par an.
  - o Préconisations : Arrêter le recyclage et fonctionner à 100 % avec un apport d'air extérieur
  - o Conséquences : La puissance de refroidissement est limitée par temps très chaud.

france•tv



## Fiche d'information Covid-19

### Climatisation et aération

> La climatisation, qui correspond au refroidissement et au réchauffement de l'air

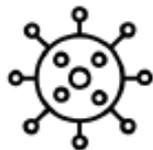
De nombreux systèmes existent dont :

- Le plus fréquent, la climatisation par des ventilo-convecteurs simples
  - Ils fournissent l'air climatisé dans les zones tertiaires via les faux-plafonds, murs ou faux planchers. Ils aspirent l'air du local, le climatisent et le rejettent localement. Les filtres sont changés ou entretenus une fois par an.
  - Préconisations : laisser tourner les ventilo convecteurs en permanence pour éviter qu'ils ne brassent fortement l'air au redémarrage  
Dans certains cas très particuliers (MFTV notamment) ne pas ouvrir de fenêtre car cela occasionne une coupure du système qui au redémarrage brassera inutilement l'air de manière forte...
  - Conséquences : aucune
  
- Rarement, la climatisation par plafonds rayonnants
  - Le plafond est refroidi ou réchauffé. Il n'y a aucun air déplacé pour assurer la climatisation. Il n'y a aucun filtre à changer.
  - Préconisations : ne rien modifier car ce type de climatisation ne brasse pas d'air
  - Conséquences : aucune incidence

[Retour sommaire](#)

france•tv

# L'occupation spatiale et la gestion des flux



## Fiche d'information Covid-19

22/06/2020

### Occupation spatiale – gestion des flux

Ces mesures suivent les recommandations du protocole de déconfinement.

Les principes décrits ci-dessous doivent être déclinés et adaptés site par site, en fonction des réalités opérationnelles.

#### Positionnement des postes de travail

Quatre grands principes ont été arrêtés à France Télévisions :

- Si des personnels sont installés en face-à-face, ils doivent impérativement être séparés par une cloisonnette, si possible transparente (plexiglas).

Lorsqu'une cloisonnette recouverte de textile acoustique existe déjà, elle reste en place ; cependant, si sa hauteur n'est pas supérieure à 42 cm (norme classique) elle doit être surélevée par une hausse transparente de 15 cm environ.

- les benchs\* de six personnes peuvent accueillir :
  - soit trois personnes en quinconce
  - soit quatre personnes, deux étant face-à-face à chaque extrémité mais dans cette hypothèse séparées en face-à-face par une cloisonnette.
- La distance de travail retenue à France télévisions entre collaborateurs installés à leur poste est, dans la mesure du possible, d'1m50, à l'exclusion des zones techniques, régies et cars régie.
- La jauge de 4 m<sup>2</sup> fixée par le protocole de déconfinement pour les espaces ouverts est appliquée à France Télévisions pour tous les espaces de bureaux, au-delà même des seuls espaces ouverts.

Elle est calculée sur la base des espaces résiduels c'est-à-dire de la surface totale dont sont retranchées les circulations, toutes les bulles de confidentialité, les zones de convivialité ainsi que tous les mobiliers.

- Dans les bureaux individuels au sein desquels il existe des tables de réunion, il convient d'appliquer la jauge de 4 m<sup>2</sup>.

- Un bureau de 12 m<sup>2</sup> peut donc accueillir au maximum un invité, un bureau de 18 m<sup>2</sup> probablement deux invités et un bureau de 24 m<sup>2</sup> probablement trois invités (le nombre de meubles présents dans le bureau a une incidence sur le nombre d'invités possibles puisqu'il est de nature à réduire la surface résiduelle.).

Un plan sur lequel figure la jauge maximale de collaborateurs qu'il est possible d'accueillir dans une surface ainsi qu'un positionnement idéal de ceux-ci, sera dans la mesure du possible, communiqué aux managers afin de leur servir de guide pour l'accueil de leurs collaborateurs.

-L'utilisation d'un espace de travail, inoccupé sur une durée supérieure à 3 jours, est possible sous réserve du recueil de l'accord préalable de son utilisateur habituel par le manager et information à l'Interlocuteur Ressources Humaines.



## Fiche d'information Covid-19

Occupation spatiale – gestion des flux

### Les salles de réunion

- Dans les salles de réunion, la capacité d'accueil de la salle est réduite de moitié
- Un siège sur deux doit être impérativement retiré afin de garantir un espace d'1m20 à 1m50 entre deux collaborateurs.
- Lorsque la salle est suffisamment large pour qu'il y ait au moins 1,50 m entre chaque rangée, une seconde rangée peut être installée derrière le premier rang.
- Un marquage au sol ou sur la table de réunion doit permettre d'éviter que des sièges ne soient rajoutés.
- A l'entrée, le plan de la salle ainsi que le nombre maximum de personnes susceptibles de s'y réunir sont affichés.

### La gestion des flux de circulation

Les flux de circulation sont conçus et mis en œuvre site par site en fonction des réalités opérationnelles et de la configuration du site, avec pour objectif d'éviter au maximum les croisements.

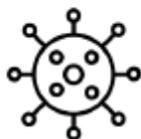
- L'utilisation des escaliers doit être privilégiée à celle des ascenseurs qui ne doivent jamais accueillir plus de deux personnes en même temps.
- Un marquage au sol pour les ascenseurs et pour les couloirs doit être réalisé par pose d'adhésif ou, le cas échéant, peinture sur les dalles de moquette.
- L'entrée et la sortie des bâtiments sont, dans la mesure du possible, distinctes.
- Le plan Vigipirate reste en vigueur.

Les règles de distanciation adoptées sont les mêmes dans les restaurants d'entreprise ou les cafétérias.

[Retour sommaire](#)

france•tv

# Le nettoyage des locaux, matériels, et équipements



## Fiche d'information Covid-19

12/06/2020

### Nettoyage locaux, matériels, équipements

Cette fiche suit les recommandations de l'INRS, transposées dans le protocole national de déconfinement.

- D'une manière générale, pour nettoyer les surfaces, ce sont les produits de nettoyage habituels contenant un agent tensioactif qui seront utilisés.

Les tensioactifs sont présents dans les savons, les dégraissants, les détergents et les détachants.

Outre l'activité de dégraissage des produits de ménage, le tensioactif va également dégrader les lipides de l'enveloppe du virus SRAS-CoV-2 et ainsi l'inactiver.

Les produits de nettoyage continueront donc d'être utilisés pour l'entretien régulier des locaux.

L'utilisation répétée des produits virucides, pouvant favoriser l'émergence de micro-organismes résistants, ne pourra se faire qu'à la suite d'une évaluation des risques.

- Les produits virucides (lingettes ou spray) resteront utilisés pour la désinfection des équipements et matériels de retour de l'extérieur de FTV, pour les activités de maquillage, et pour la désinfection des espaces faisant suite à identification de cas avérés (cf. [fiche nettoyage d'urgence](#))



Une attention particulière est apportée au nettoyage régulier des espaces de travail, bureaux, sanitaires, locaux privatifs ou partagés par chaque prestataire de ménage, en insistant sur les points de contact (poignées de porte et entourage, portes battantes, interrupteurs, rampes d'escalier, mains courantes, boutons d'ascenseurs, écrans de photocopieurs et d'imprimantes, banques d'accueil, écrans et claviers des distributeurs, ...).

#### Rappels aux occupants :

- Le nettoyage du poste de travail (écrans, claviers et téléphones) reste de la responsabilité de l'utilisateur.
- Lorsque le collaborateur utilise un poste de travail mutualisé, il devra les nettoyer en début et fin de vacation ; dans cette hypothèse des produits nettoyants lui seront fournis.

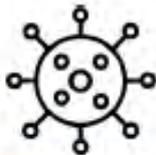
Par précaution, FTV a prévu un nettoyage complet de l'ensemble de ses sites fermés pendant le confinement.

*Ces préconisations sont susceptibles d'être adaptées en fonction de l'évolution de l'épisode épidémique.*

[Retour sommaire](#)

france•tv

# Identification et gestion des contacts à risque



## Fiche pratique - COVID 19

01/10/2020

### Identification des contacts à risque\*

- **Le collaborateur qui présente des signes Covid** contacte son médecin traitant et prévient de suite son manager et son RH pour organiser son absence de l'entreprise et les actions à lancer rapidement.
- **Le manager**, en lien avec le RH, interroge le collaborateur pour déterminer ensemble les contacts à risque en s'appuyant sur la définition\* précisée ci-dessous.  
  
Si besoin, le médecin du travail local, à défaut, le médecin du travail de MFTV (service médical MFTV : 01 56 22 99 72), pourra être consulté afin d'aider à l'analyse des contacts à risques ou en cas d'importantes inquiétudes.  
  
NB : lors de l'analyse, il faudra veiller à apporter une vigilance particulière au moment de la prise des repas (lorsque les collaborateurs sont amenés à enlever les masques) et lors des déplacements professionnels en véhicule (pour vérifier qu'il n'y a pas eu de relâchement temporaire au port du masque).
- **Le RH du collaborateur suspecté/testé Covid** informe par mail les RH des contacts à risque afin de prévenir ces derniers et organiser le cas échéant leur absence de l'entreprise en fonction de la situation :
  - **En cas de test positif** du collaborateur qui présente des signes Covid :
    - S'isoler 7 jours après le dernier contact avec la personne malade
    - Se faire tester : immédiatement si vous vivez dans le même foyer que la personne malade ou en observant un délai de 7 jours après votre dernier contact avec cette personne, si vous ne vivez pas avec elle.
    - Surveiller sa santéPour plus d'infos : Fiche Santé Publique France [« J'ai été en contact à risque avec une personne malade du Covid »](#)
  - **Dans l'attente des résultats du test** du collaborateur qui présente des signes Covid, il peut être demandé au contact à risque de s'isoler si une évaluation par la médecine du travail oriente vers une forte présomption de Covid chez le salarié suspecté Covid. Cette analyse est à l'appréciation du médecin du travail au cas par cas.
  - **En cas de test négatif** du collaborateur qui présente des signes Covid, le RH rappelle les contacts à risques pour lever l'éventuel isolement.

#### Qu'appelle-t-on un contact à risque\* ? (Définition Santé publique France)

Selon les consignes gouvernementales, on entend par contact à risque, toute personne qui, en l'absence de mesure de protection efficace\* :

- A partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;
- A eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas, flirt, accolades, embrassades). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contacts à risque ;
- A partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel ...) pendant au moins 15 minutes avec un cas ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ;

\*Mesures de protection efficace :

- Masque chirurgical porté par le cas ou le contact
- Masque en tissu (norme AFNOR) porté par le cas et le contact
- Hygiaphone ou autre séparation physique (vitre)

France Télévisions a décidé d'appliquer le principe de précaution suivant : l'entreprise élargit la recherche des cas de contact à risque à 3 jours avant l'apparition des symptômes.

[Retour sommaire](#)

france.tv

# Gestion des cas suspects sur le lieu de travail



## Fiche pratique - COVID 19

19/10/2020

### Gestion des cas suspects sur le lieu de travail

**Cas suspect/possible :** toute personne présentant un des signes suivants d'apparition brutale : fièvre, toux, mal de gorge, difficultés à respirer, douleurs dans la poitrine, fatigue, douleurs musculaires inexpliquées, maux de tête inhabituels, perte du goût, de l'odorat, diarrhée.

#### 1. Mesures à prendre en cas d'apparition de symptômes sur son lieu de travail

Si vous présentez des symptômes sur votre lieu de travail, afin de vous protéger et protéger votre collectif de travail, vous devez :

- Vous isoler dans le local de protection individuelle ou rentrer à votre domicile si votre santé le permet, en évitant si possible les transports en commun et en respectant les gestes barrières - *Pour accéder au local :*
  - Siège MFTV et Valin : le PC sécurité (18 depuis un poste interne ou 01 56 22 98 58 depuis un téléphone portable).
  - Région, Outre-mer et pour les autres sites FTV : le cadre de permanence, chef de service ou toute autre personne identifiée localement.
- En l'absence de signe de gravité, contactez votre médecin traitant.
- En cas de symptômes graves (ex. détresse respiratoire), contactez le SAMU au 15 et suivez ses recommandations.
- Prévenez votre manager et votre interlocuteur RH pour organiser votre absence de l'entreprise et les actions à lancer rapidement (ex. identification des contacts à risque).
- Informez votre manager et votre Interlocuteur RH de l'évolution de la situation.

Au départ du cas suspect/possible, le référent du local de protection individuelle doit faire intervenir le service de nettoyage pour désinfecter les locaux et matériels selon le protocole du prestataire, et évacuer les déchets, en lien avec les services généraux du site.

#### 2. Mesures à prendre pour les collègues en contact à risque\* avec le cas confirmé Covid

- Je ne me rends pas sur mon lieu de travail.
- Je contacte ma hiérarchie et mon interlocuteur RH pour convenir des modalités d'isolement : télétravail ou à défaut, arrêt de travail prescrit par mon médecin traitant ou sollicité sur [Declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) (service réservé aux cas contacts Covid identifiés et contactés par la sécurité sociale et qui ne peuvent pas télétravailler).
- Je respecte scrupuleusement les gestes barrières
- Je surveille mon état de santé :
  - En cas de symptômes, je contacte un médecin et je fais un test PCR dans un laboratoire ([liste sur santé.fr](https://liste.santé.fr))
  - En cas de symptômes graves (ex : détresse respiratoire), je contacte le SAMU (15)
  - En l'absence de signes :
    1. je vis sous le même toit que le malade, je contacte un médecin et je fais un test PCR
    2. je ne vis pas sous le même toit, je fais un test PCR 7 jours après le dernier contact avec la personne malade
  - J'informe mon manager et/ou mon interlocuteur RH de l'évolution de ma situation.

**Cas d'un contact à risque d'un salarié suspecté Covid dont le résultat de test est en attente**

Dans certaines situations, vous pouvez être invité par votre hiérarchie à débuter un isolement sans attendre les résultats du test de la personne malade si une évaluation par la médecine du travail oriente vers une forte présomption de Covid chez le salarié suspecté Covid. Cette analyse est à l'appréciation du médecin du travail au cas par cas. En attendant les résultats du test, il est primordial de respecter scrupuleusement le port du masque et les gestes barrières.

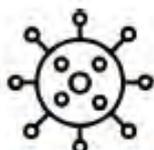
**Contact à risque\* :** personne qui, en l'absence de mesures de protection efficaces (séparation physique, masques) pendant toute la durée du contact avec le cas confirmé/probable : a partagé le même lieu de vie, ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas, flirt, accolades, embrassades), ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel ...) pendant au moins 15 min avec un cas ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement, ...

FTV applique le principe de précaution suivant : recherche des cas contact à risque à partir de 3 j avant l'apparition des symptômes.

[Retour sommaire](#)

france.tv

# Le local de protection individuelle



## Fiche pratique - COVID 19

20/05/2020

### Local de Protection Individuelle

#### Rôle du local de protection individuelle (ou local de confinement)

Permettre à tout collaborateur qui présenterait au cours de sa présence sur le lieu de travail des signes notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat.

Cela relève d'une mesure de précaution sanitaire permettant de contacter un médecin tout en protégeant le collectif de travail.

Si son état de santé le permet, le cas suspect/possible doit rentrer à son domicile sans passer par le local de protection individuelle et en évitant les transports en commun. Dans ce cas, il prévient sa hiérarchie et son Interlocuteur Ressources Humaines.

#### Caractéristiques local de protection individuelle (idéalement et dans la mesure des possibilités du site)

- Local signalé (affiche en annexe), fermé et situé à proximité d'un accès extérieur.
- Local avec ligne téléphonique.
- Table, chaises, bouteilles d'eau.
- Solution hydro-alcoolique, masques, thermomètre sans contact ou à usage unique pour la vérification de la température de la personne (ex. thermomètre frontal).
- Poubelle fermée, sac doublé.
- Affichage des dispositions internes de prévention COVID-19.
- Libre de tout matériel superflu.

#### Mode opératoire d'utilisation du local de protection individuelle

- Le cas suspect/possible téléphone, pour accéder au « local de protection individuelle » :
  - Siège MFTV et Valin : le PC sécurité (18 depuis un poste interne ou 01 56 22 98 58 depuis un téléphone portable).
  - Région, Outre-mer et pour les autres sites FTV : le cadre de permanence, chef de service ou toute autre personne identifiée localement.
- La personne référente du local de protection individuelle, équipée d'un masque, rejoint le cas suspect pour lui ouvrir la porte et garde une distance physique d'au moins 1m.
- Le cas suspect, équipé d'un masque, rentre dans le « local de protection individuelle », se désinfecte les mains et prend sa température.
- En cas de symptômes graves (ex. détresse respiratoire), contacter le SAMU au 15 et suivre ses recommandations.
- En l'absence de signe de gravité, le cas suspect contacte le médecin du travail ou son médecin traitant pour avis médical et prescription des tests PCR. Si confirmation d'absence de signes de gravité, le cas suspect rentre à son domicile en évitant les transports en commun.
- Le cas suspect prévient sa hiérarchie et son Interlocuteur RH des modalités de son départ (retour à domicile et mode de prise en charge). Il les informe de l'évolution de la situation (en particulier si le cas suspect devient diagnostiqué/probable).

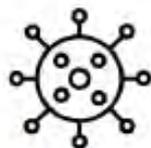
**Au départ du cas suspect/possible**, le référent du local de protection individuelle doit faire intervenir le service de nettoyage pour désinfecter les locaux et matériels selon le protocole du prestataire, et évacuer les déchets, en lien avec les services généraux du site.

Annexes : Liste des locaux de protection individuelle et référents + Affiches

[Retour sommaire](#)

france•tv

# Les nettoyages d'urgence



## Fiche pratique - COVID 19

20/03/2020

### MFTV et Valin Recommandations Nettoyage d'urgence renforcé

#### Information Managers

Lorsqu'un cas suspect se déclare sur le lieu de travail, il convient de procéder à un nettoyage de son bureau.

##### ➤ Modalités d'appel

- Le chef de service ou le cadre de direction contacte :
  - ✓ le 18 depuis un poste interne ou le 01 56 22 98 58 depuis un téléphone
- Il explique qu'il s'agit d'un nettoyage dans le cadre d'un salarié considéré comme un « cas suspect »
  - ✓ Il communique précisément le lieu (*immeuble, étage, bureau*).
  - ✓ Il donne un lieu de rencontre à proximité la sécurité incendie afin qu'elle puisse « geler les lieux » (*Voir ci-dessous*).

##### ➤ Modalités de prise en compte de la demande et délai d'intervention ménage

- ✓ La sécurité incendie contacte le chef de l'équipe ménage  
Suivant un protocole établi
- ✓ Le chef de l'équipe de ménage recueille tous les éléments (*immeuble, étage, bureau*)
- L'équipe doit intervenir après un délai de latence de 20 minutes après l'appel (*pour que les gouttelettes soient retombées sur les surfaces*).

##### ➤ Déroulement de l'intervention sécurité

- L'équipe de sécurité incendie informe le chargé de sécurité générale de permanence au 5 77 08.
- Les lieux sont « gelés » par de la rubalise et une affiche prévenant de l'intervention.  
  
S'il s'agit d'un bureau individuel ce dernier est fermé.  
Dans le cas d'un open-space, un rayon de 5 mètres autour du bureau concerné est délimité, sans le toucher.
- Fin de l'intervention.

##### ➤ Déroulement de l'intervention ménage

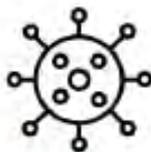
- Le prestataire applique sa procédure de nettoyage.
- A la fin de l'intervention, un bilan du prestataire est adressé par mail à Christian DEGUEST et au chargé de sécurité générale.

##### ➤ Reprise de l'activité

- Les lieux sont accessibles immédiatement, dès lors que le nettoyage a séché.

[Retour sommaire](#)

france•tv



### Réseau FRANCE3 Recommandations Nettoyage d'urgence

En cas de déclaration d'un cas suspect sur le lieu de travail, il convient de procéder à une désinfection ou encore au nettoyage des surfaces à risques infectieux de l'espace de travail supposé touché.

Les recommandations suivantes sont à adapter localement pour chaque site du réseau France3

➤ Dès réception d'un appel d'un manager du site

- Le cadre de permanence identifie précisément le lieu « contaminé » (*immeuble, étage, bureau, open-space ou véhicule*).
- Après s'être équipé de masque et gants, le cadre de permanence bloque l'accès au lieu concerné. Il identifie avec de la rubalise et une affiche prévenant de l'intervention. S'il s'agit d'un bureau individuel ou d'un véhicule ces derniers sont fermés. Dans le cas d'un open-space, cela concerne un rayon de 5 mètres autour du bureau, sans le toucher.
- Il informe le prestataire de nettoyage qu'il s'agit d'une demande de nettoyage renforcé dans le cadre d'un salarié considéré comme « cas suspect » et s'assure du délai d'intervention. L'intervention aura lieu dans la mesure du possible avant l'arrivée ou après le départ des personnels FTV.
- Il demande au service communication interne d'informer les personnels
- Le chef d'équipe du prestataire ménage
  - informe ses équipes et demande une intervention conformément aux éléments mentionnés dans le PCA du prestataire (Plan de Continuité d'Activité)
  - accueille l'équipe de ménage et leur indique les lieux

Documents précisant le protocole d'intervention pour le prestataire :

DERICHEBOURG : fiche SI.CS.IN.019 protocole de nettoyage de surface à risque infectieux.pdf

ISOR fiche FM91 et FM92 Fiches Pratiques nettoyage d'urgence

ELIOR PCA Pandémie paragraphes 3.4 et 3.5

ARCADE : en attente

ARC EN CIEL : en attente

AMS : PCA page 4 mode opératoire

NETTOYAGE INSULAIRE: lettre d'information coronavirus à préciser

➤ Une fois l'intervention réalisée

- Le cadre de permanence s'assure de l'élimination des déchets par le prestataire
- Le Chef d'équipe nettoyage adresse un rapport par mail au responsable/cadre IMG et au cadre de permanence
- Les lieux sont accessibles une fois le séchage de l'ensemble des surfaces terminé

[Retour sommaire](#)

france.tv



### Réseau Outremer Recommandations - Nettoyage d'urgence

En cas de déclaration d'un cas suspect sur le lieu de travail, il convient de procéder à une désinfection ou encore au nettoyage des surfaces à risques infectieux, de l'espace de travail supposé, touché.

Les recommandations suivantes sont à adapter localement, pour chaque site du réseau Outremer.

➤ Dès qu'un cas suspect a été déclaré :

- Le Responsable de Centre Technique (ou la personne mandatée) identifie précisément le lieu « contaminé » (*immeuble, étage, bureau, open-space ou véhicule*).
- Après s'être équipé de masque et gants, il/elle bloque l'accès au lieu concerné. Il/elle identifie avec de la « rubalise » et une affiche, prévenant de l'intervention. S'il s'agit d'un bureau individuel ou d'un véhicule, ces derniers sont fermés. Dans le cas d'un open-space, cela concerne un rayon de 5 mètres autour du bureau, sans le toucher.
- Il/elle informe le prestataire de nettoyage qu'il s'agit d'une demande de nettoyage renforcé, dans le cadre d'un(e) salarié(e), considéré(e) comme « cas suspect » et s'assure du délai d'intervention. L'intervention aura lieu dans la mesure du possible, avant l'arrivée ou après le départ, des personnels de la station.
- Il/elle demande au service communication interne, d'informer les personnels.
- Le chef d'équipe du prestataire ménage :
  - Informe ses équipes et demande une intervention conformément aux éléments mentionnés dans le PCA du prestataire (Plan de Continuité d'Activité).
  - Accueille l'équipe de ménage et leur indique les lieux.
  - Applique le protocole de nettoyage des locaux, défini dans le document du Haut Conseil de la Santé Publique, joint à cette fiche.

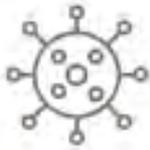
➤ Une fois l'intervention réalisée

- Le Responsable de Centre Technique (ou la personne mandatée) s'assure de l'élimination des déchets par le prestataire.
- Le Chef d'équipe nettoyage adresse un rapport par mail au Responsable de Centre Technique (ou la personne mandatée).
- Les lieux sont accessibles, une fois le séchage de l'ensemble des surfaces, terminé.

[Retour sommaire](#)

france•tv

## AFFICHES



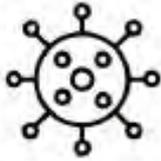
COVID-19

Ascenseurs

Dans l'ascenseur aussi,  
gardez vos distances.



Par mesure de prévention,  
nous vous recommandons  
de ne pas monter  
à plus de 2 personnes  
dans l'ascenseur.



**# TOUS RESPONSABLES  
DANS LA PRÉVENTION DE LA COVID**

## **GESTES ÉLÉMENTAIRES AU QUOTIDIEN**



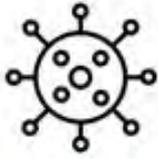
**Lavez-vous les mains avant et après l'utilisation  
d'un équipement collectif ou en libre-service**



**Rappel : lavez-vous les mains régulièrement.**

Prioritairement avec du savon et de l'eau  
pendant au minimum 30 secondes  
ou utilisez une solution hydroalcoolique

**france•tv**



COVID-19

Fontaine à eau



# Fontaine à eau

Utilisez de préférence votre mug  
et surtout

**Veillez à vous laver les mains  
avant et après utilisation.**

[Retour sommaire](#)

france•tv

**Recommandations  
sanitaires du  
Gouvernement**

# Covid-19, ce qu'il faut savoir

## CORONAVIRUS Ce qu'il faut savoir

LES  
INFORMATIONS  
UTILES



0 800 130 000 (appel gratuit)

[gouvernement.fr/info-coronavirus](https://gouvernement.fr/info-coronavirus)

### COMMENT SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES ?

- Lavez-vous très régulièrement les mains
- Toussez ou éternuez dans votre coude ou dans un mouchoir
- Utilisez un mouchoir à usage unique et jetez-le
- Saluez sans se serrer la main, évitez les embrassades

### COMMENT SE TRANSMET LE CORONAVIRUS ? (09/03/2020)

- Par la projection de gouttelettes
- Face à face pendant au moins 15 minutes

### QUELS SONT LES SIGNES ?

- Fièvre
- Fatigue
- Toux et maux de gorge
- Gêne respiratoire
- Maux de tête
- Courbatures

Protégeons-nous, portons tous des masques

MALADE COVID-19	VOUS	Niveau de protection
sans masque	sans masque	Très faible (indicated by a gauge with the needle near 0)
sans masque	avec masque	Faible (indicated by a gauge with the needle near 10)
avec masque	sans masque	Moyenne (indicated by a gauge with the needle near 50)
avec masque	avec masque	Élevée (indicated by a gauge with the needle near 90)

Attention, le masque ne remplace pas les gestes barrières. Il ajoute une barrière physique lorsque vous êtes en contact avec d'autres personnes.

# Port du masque dans les transports

INFORMATION CORONAVIRUS

COVID-19

## PORTER UN MASQUE DANS LES TRANSPORTS, POUR NOUS PROTÉGER, LES UNS ET LES AUTRES



Le port du masque est **obligatoire**  
pour tous les passagers de **11 ans et plus**,



dans les transports en commun :  
métros, RER, trains, bus, tramways et cars,



dans les gares, stations  
et arrêts de bus.



Une fois posé, ne plus toucher  
le masque ni l'enlever.

L'absence de port de masque dans les transports  
fera l'objet d'une **verbalisation**.



[GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)



0 800 130 000

[Retour sommaire](#)

# Distanciation physique et gestes barrières

INFORMATION CORONAVIRUS

COVID-19

## PROTÉGEONS-NOUS LES UNS LES AUTRES



**Se laver régulièrement  
les mains ou utiliser une  
solution hydro-alcoolique**



**Tousser ou éternuer  
dans son coude  
ou dans un mouchoir**



**Se moucher dans  
un mouchoir à usage unique  
puis le jeter**



**Éviter  
de se toucher  
le visage**



**Respecter une distance  
d'au moins un mètre  
avec les autres**



**Saluer  
sans serrer la main  
et arrêter les embrassades**

[Retour sommaire](#)

## Comment se laver les mains ?



**1/ Mouiller abondamment** les mains.



**2/ Appliquer le savon et froter** paume contre paume.



**3/ Bien savonner** entre les doigts et sur le dos des mains.



**4/ Froter au moins 30 secondes** en insistant sur le bord et le dos des mains, la paume, les pouces, les ongles et les poignets.



**5/ Rincer abondamment.**



**6/ Essuyer et sécher** les mains à l'aide d'un papier essuie-mains à usage unique, refermer le robinet avec le papier et le jeter.

© Inrs - Inria/Ansa

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)



Centre national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles - 45, bd Richard-Lenoir 75011 PARIS - © INRS 2010 - AA 0-43

[Retour sommaire](#)

# Déchets : les bons gestes



MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE  
ET SOLIDAIRE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

## LES BONS GESTES FACE AU CORONAVIRUS : OÙ JETER LES MASQUES, MOUCHOIRS, LINGETTES ET GANTS ?

COVID-19



Ces déchets doivent être jetés dans un **sac poubelle dédié, résistant et disposant d'un système de fermeture fonctionnel.**



Lorsqu'il est rempli, ce sac doit être **soigneusement refermé, puis conservé 24 heures.**



Après 24 heures, ce sac doit être jeté dans le **sac poubelle pour ordures ménagères.**



Ces déchets ne doivent **en aucun cas être mis dans la poubelle des déchets recyclables ou poubelle « jaune »** (emballages, papiers, cartons, plastiques).

Pour les professionnels de santé et les personnes infectées ou symptomatiques maintenues à domicile : suivre les recommandations du ministère des Solidarités et de la Santé pour la gestion de vos déchets.

Vous avez des questions sur le coronavirus ?



[GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)



0 800 130 000

[Retour sommaire](#)

# **Contact avec la maladie**

# J'ai les symptômes du Covid-19



## J'ai les signes de la maladie du COVID-19.

La conduite à tenir :

- 1- Je me fais tester, je m'isole et je respecte les gestes barrières
- 2- Je liste les personnes que j'aurais pu contaminer
- 3- Si mon test est positif, je surveille mon état de santé et je reste isolé

### 1- JE ME FAIS TESTER, JE M'ISOLE ET JE RESPECTE LES GESTES BARRIÈRES

- Mon médecin m'a prescrit un **test à réaliser rapidement** et m'oriente vers le laboratoire spécialisé le plus proche. Je me suis rendu dans un laboratoire pour effectuer un test. Ce test se fait à partir d'un **prélèvement nasal**.
- **En attendant le résultat, je m'isole.**
- Mon médecin m'aura prescrit des **masques chirurgicaux** que je porte si je suis en présence d'autres personnes.
- Je peux également avoir accès à des masques chirurgicaux en pharmacie, en présentant le résultat positif de mon test.

### 2- JE LISTE LES PERSONNES QUE J'AURAIS PU CONTAMINER

- J'ai informé mon médecin des personnes de mon entourage familial, amical ou professionnel avec qui j'ai été en contact au cours des 48 heures avant l'apparition des signes et jusqu'à ce que je m'isole (personnes vivant sous le même toit, collègues partageant mon bureau...).
- Si mon test est positif, les services de l'Assurance Maladie m'appelleront pour confirmer ou compléter cette liste. Puis, ils contacteront ces personnes pour qu'elles s'isolent, surveillent leur état de santé et se fassent tester à leur tour. Ainsi nous évitons tous de continuer à diffuser le virus.
- Si mon test est négatif, j'appelle mon médecin et je respecte ses consignes.

### 3- SI MON TEST EST POSITIF, JE SURVEILLE MA SANTÉ

En général, on guérit en quelques jours avec du repos. En attendant, je surveille l'apparition ou l'aggravation de signes.

- Je prends ma température 2 fois par jour.
- En cas de fièvre ou de maux de tête,
  - Je peux prendre du paracétamol : 1 gramme, 3 fois par jour maximum (3 grammes par jour au total).
  - Je ne dois pas prendre d'ibuprofène, ni un autre anti-inflammatoire.
- Si je prends un traitement pour une autre maladie, je le continue. En cas de doute sur un médicament, j'appelle mon médecin.
- Je ne prends pas d'autre traitement sans en avoir parlé à mon médecin ou mon pharmacien.
- Je n'hésite pas à téléphoner à mon médecin si j'ai un doute ou si je présente des symptômes inhabituels, ou pour tout autre problème de santé.
- Si j'ai des difficultés à respirer, j'appelle immédiatement le 15 (ou le 114 pour les personnes sourdes ou malentendantes).

## 4- SI MON TEST EST POSITIF, JE RESTE ISOLÉ

### POURQUOI JE DOIS M'ISOLER ?

- Pour éviter de contaminer mes proches et d'autres personnes.
- Pour empêcher ainsi la propagation de l'épidémie.

### JUSQU'À QUAND M'ISOLER ?

- Mon médecin me le précisera mais je dois être isolé **au minimum 7 jours** après l'apparition des premiers signes de la maladie. À la fin de cette période, si je n'ai plus de signes de la maladie, je peux sortir de l'isolement.
- Pendant les 7 jours suivant la fin de mon isolement, je porte rigoureusement un masque et respecte strictement les mesures barrières.
- Si au bout de ces 7 jours, j'ai encore de la fièvre, je dois rester isolé. Une fois que je n'ai plus de fièvre, j'attends 2 jours avant de mettre fin à mon isolement.
- Si nécessaire, un arrêt de travail me sera donné.

### COMMENT ORGANISER MON ISOLEMENT ?

- Je peux rester chez moi, si les conditions s'y prêtent et après en avoir discuté avec mon médecin.
- Si j'ai besoin d'être isolé en dehors de chez moi, l'Assurance Maladie me proposera une solution adaptée.
- Des masques chirurgicaux me seront fournis pour la durée de mon isolement, à faire retirer par mes proches dans n'importe quelle pharmacie.

### » Chez moi (ou dans un lieu d'hébergement), je protège mon entourage

- Je reste, si possible, dans une pièce séparée et je ferme la porte. Je ne partage pas mon lit et je prends mes repas seul dans cette même pièce.
- J'évite les contacts avec les autres personnes de la maison ou du lieu d'accueil, je ne les touche pas, je ne les embrasse pas.
- Je porte un masque chirurgical en présence d'une personne dans une même pièce.
- Si possible, j'utilise une salle de bain et des toilettes séparées, que je ne partage pas avec les autres personnes de mon domicile. Si je n'ai pas le choix, les pièces que je partage avec les autres doivent être nettoyées régulièrement. Les personnes qui les utilisent (moi ou les autres) se lavent les mains avant et après utilisation.
- Je me tiens à plus d'1 mètre des autres personnes et je limite mes discussions avec elles à moins de 15 minutes.
- Je ne vois pas les personnes fragiles : les personnes de plus de 65 ans, celles atteintes de maladies chroniques comme l'hypertension, le diabète, les maladies cardiovasculaires, etc., les personnes présentant une obésité importante et les femmes enceintes au 3<sup>e</sup> trimestre de grossesse.
- Je me lave les mains très souvent avec de l'eau et du savon et je les sèche avec une serviette personnelle.
- J'utilise un mouchoir si je tousse ou si je me mouche, je le jette puis je me lave les mains.
- Je ne partage pas mes objets de tous les jours : serviettes et gants de toilette, savon, couverts, assiettes, téléphone, etc.
- Si je suis seul, je demande à mes proches (famille, amis, voisins) de me livrer mes médicaments, mes courses ou mes repas ou je me les fais livrer par le magasin ou la pharmacie. Je fais déposer le colis sur le palier pour limiter les contacts.
- Si j'ai besoin de soins ou d'aide à mon domicile, je choisis si possible une seule personne pour m'aider. Cette personne doit se laver les mains très régulièrement et porter un masque.
- Je donne des nouvelles à mes proches.
- Si je dois sortir chez le médecin, au laboratoire ou à la pharmacie, je lave mes mains avant de quitter mon domicile, je porte un masque chirurgical et je reste éloigné des autres pendant ma sortie qui doit être la plus courte possible.



**>> Je nettoie mon logement très régulièrement  
(si je suis dans un lieu d'hébergement je respecte les consignes)**

- **J'aère très régulièrement** les pièces dans lesquelles je vis en ouvrant les fenêtres (au moins 10 minutes plusieurs fois par jour).
- **Je nettoie et désinfecte les surfaces que j'ai touchées :** poignées de porte, meubles de salle de bains, toilettes, sols, etc., avec le produit que j'utilise habituellement, puis avec un produit contenant de l'eau de javel ou de l'alcool à 70°. Je rince ensuite à l'eau.
- **Je lave :**
  - Mes couverts et ma vaisselle à part avec mon produit vaisselle puis je les sèche. Ou je les lave au lave-vaisselle à 60° C.
  - Mon linge (draps, serviettes de toilette) à 60° C minimum, pendant 30 minutes ou plus. Je le mets directement dans la machine à laver, sans le secouer.
- **Je privilégie des ustensiles de ménages qui ne dispersent pas les poussières** comme une éponge ou une serpillière. Je n'utilise pas l'aspirateur.
- **Après avoir fait le ménage,** je me lave les mains et je les sèche.

**>> J'élimine les déchets qui peuvent être contaminés  
(si je suis dans un lieu d'hébergement je respecte les consignes)**

- **J'utilise un sac plastique** (opaque, volume de 30 litres maximum, fermeture avec liens).
- **Je garde ce sac** dans la pièce où je vis.
- Je jette dans ce sac uniquement les masques, mouchoirs en papier, les lingettes et tous les autres supports de nettoyage jetables utilisés.
- **Je ferme ce sac quand il est plein et je le place dans un deuxième sac plastique.**
- **Je ne touche pas à ce sac pendant 24h ;** passé ce délai, je le jette dans le bac à ordures non-recyclables.

**>> J'ai des questions**

- Pour toute question ayant un lien avec mon état de santé, **j'appelle mon médecin.**
- Si je suis seul, si je suis inquiet et que j'ai besoin de parler j'appelle le **0800 130 000.**
- **Pour avoir des informations fiables,** je peux consulter le site du gouvernement <https://gouvernement.fr/info-coronavirus.fr> ou le site du ministère des Solidarités et de la Santé <https://solidarites-sante.gouv.fr> rubrique "Tout savoir sur le Covid19".

# Je suis une personne contact d'un cas Covid-19



## J'ai été en contact à risque avec une personne malade du COVID-19.

J'ai été informé par les équipes de l'Assurance Maladie que j'ai été en contact à risque avec une personne testée positive au virus. Voici les consignes à suivre :

- Je m'isole
- Je me fais tester
- Je surveille ma santé

### POURQUOI JE DOIS M'ISOLER

- Pour éviter de contaminer mes proches et d'autres personnes si je suis infecté par le virus et même si je n'ai pas de signe. En effet, on peut être contagieux 48h avant l'apparition des signes ou être infecté sans avoir de signes de la maladie.
- Pour contribuer ainsi à limiter la propagation de l'épidémie.

Pour mon test (prélèvement nasal), je n'ai pas besoin d'ordonnance et je suis prioritaire : l'Assurance Maladie informe directement les laboratoires pouvant réaliser le test et le prend en charge à 100%.

	Je n'ai pas de signes		J'ai des signes ou ils apparaissent pendant mon isolement
	Je vis sous le même toit que la personne malade	Je ne vis pas sous le même toit que la personne malade	
<b>Quand faire le test ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Immédiatement dans un laboratoire indiqué par l'Assurance Maladie ou sur le site <a href="http://santé.fr">santé.fr</a>.</li> <li>• Je m'isole immédiatement jusqu'au résultat du test.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 jours après mon dernier contact avec la personne malade.</li> <li>• Il est inutile le faire avant car s'il est réalisé trop tôt, il peut être négatif même si je suis infecté.</li> <li>• Je m'isole jusqu'au résultat du test.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Immédiatement dans un laboratoire indiqué par l'Assurance Maladie ou sur le site <a href="http://santé.fr">santé.fr</a>.</li> <li>• Je reste en isolement.</li> </ul>
<b>Mon résultat est positif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je suis infecté : je reste isolé pendant 7 jours après le début de la maladie si j'ai des symptômes ou après la date du test si je n'en ai pas. Mais, si au bout de ces 7 jours, j'ai encore de la fièvre, je dois rester isolé (une fois que je n'ai plus de fièvre, j'attends 2 jours avant de mettre fin à mon isolement).</li> <li>• Je vais être contacté par les équipes de l'Assurance Maladie pour identifier les personnes avec qui j'ai été en contact à risque (personnes sous le même toit, collègues partageant le même bureau, etc.).</li> </ul>		
<b>Mon résultat est négatif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je m'isole tant que la personne est malade et pendant 7 jours après sa guérison.</li> <li>• Je dois refaire un test 7 jours après la guérison du malade.</li> <li>• s'il est à nouveau négatif et que je ne présente aucun signe de la maladie, je peux mettre fin à mon isolement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je ne suis probablement pas infecté : je peux mettre fin à mon isolement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je prends contact avec mon médecin et je respecte ses consignes.</li> <li>• Il pourra m'être demandé de poursuivre mon isolement.</li> </ul>
	<p>Après les 7 jours suivant la fin de mon isolement, je porte rigoureusement un masque et respecte strictement les mesures barrières.</p>		



## COMMENT SURVEILLER MA SANTÉ

### MON TEST EST POSITIF, J'AI DES SIGNES DE LA MALADIE OU NON

En général, on guérit en quelques jours avec du repos. En attendant, je surveille l'apparition ou l'aggravation de signes.

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Je prends ma température 2 fois par jour.</b></li> <li>• <b>En cas de fièvre ou de maux de tête,</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Je peux prendre du paracétamol : 1 gramme, 3 fois par jour maximum (3 grammes par jour au total).</li> <li>- Je ne dois pas prendre d'ibuprofène, ni un autre anti-inflammatoire.</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Si je prends un traitement pour une autre maladie, je le continue.</b> En cas de doute sur un médicament, j'appelle mon médecin.</li> <li>• <b>Je ne prends pas d'autre traitement</b> sans en avoir parlé à mon médecin ou mon pharmacien.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Je n'hésite pas à téléphoner à mon médecin si j'ai un doute ou si je présente des symptômes inhabituels ou pour tout autre problème de santé.</b></li> <li>• <b>Si j'ai des difficultés à respirer, j'appelle immédiatement le 15 (ou le 114 pour les personnes sourdes ou malentendantes).</b></li> </ul> |
|--|--|--|

### MON TEST EST NÉGATIF OU JE N'AI PAS ENCORE MES RÉSULTATS ET JE N'AI PAS DE SIGNES

Pendant mon isolement, je prends **ma température 2 fois par jour** et je surveille l'apparition d'un de ces signes :

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fièvre (ou sensation de fièvre), frissons</li> <li>• Toux, mal de gorge, nez qui coule</li> <li>• Difficultés à respirer ou une sensation d'oppression dans la poitrine</li> <li>• Fatigue intense inexplicable</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Douleurs musculaires inexplicables</li> <li>• Maux de tête inhabituels</li> <li>• Perte de l'odorat</li> <li>• Perte du goût des aliments</li> <li>• Diarrhée</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pour une personne âgée,</b> l'entourage peut constater une altération brutale de l'état général ou des capacités mentales, de la confusion, des chutes répétées, une aggravation rapide d'une maladie déjà connue.</li> </ul> |
|---|---|---|

Si un ou plusieurs signes apparaissent, **même faiblement ou si j'ai un doute,** j'appelle sans délai mon médecin traitant qui pourra me prescrire un nouveau test.

**Si je n'ai pas de médecin traitant,** j'appelle le 0 800 130 000 (service gratuit + appel gratuit) pour être orienté vers un médecin généraliste. Si je ne trouve pas de laboratoire, je me rends sur [sante.fr](https://www.sante.fr) pour trouver la liste des centres de dépistage.

[Retour sommaire](#)

# Je limite la transmission du virus



## Je limite la transmission du virus en adoptant la bonne conduite à tenir.

Quelques principes simples et essentiels pour limiter la diffusion du virus dans la population :

- Je me protège et je protège mon entourage en appliquant les mesures barrières.
- Je consulte immédiatement un médecin en cas de signes du COVID-19, même s'ils sont faibles ou si j'ai un doute.
- Je fais le test rapidement si le médecin me l'a prescrit.
- Je m'isole tout de suite si je suis malade ou si j'ai été en contact à risque avec une personne malade.

### 1 - J'APPLIQUE LES MESURES BARRIÈRES

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Je me lave régulièrement les mains.</li><li>• Je tousse ou j'éternue dans mon coude ou dans un mouchoir.</li><li>• Je me mouche dans un mouchoir à usage unique : je me lave les mains après.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Je ne serre pas les mains et j'évite les embrassades.</li><li>• Je reste à une distance d'au moins 1 mètre des autres.</li><li>• Je limite mes contacts à 6 personnes maximum en même temps.</li><li>• J'aère les pièces 10 minutes, 3 fois par jour.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Je télécharge l'application TousAntiCovid</li><li>• Je porte un masque grand public quand je ne peux pas être à plus d'1 mètre d'une autre personne, dès que je suis en présence d'une personne fragile et dans tous les lieux où cela est obligatoire.</li></ul> |
|---|---|---|

### 2 - JE CONNAIS LES PREMIERS SIGNES DE LA MALADIE POUR LES IDENTIFIER RAPIDEMENT

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Fièvre (ou sensation de fièvre), frissons</li><li>• Toux, mal de gorge, nez qui coule</li><li>• Difficultés à respirer ou une sensation d'oppression dans la poitrine</li><li>• Fatigue intense inexpliquée</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Douleurs musculaires inexpliquées</li><li>• Maux de tête inhabituels</li><li>• Perte de l'odorat</li><li>• Perte de goût des aliments</li><li>• Diarrhée</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Pour une personne âgée, l'entourage peut constater une altération brutale de l'état général ou des capacités mentales, de la confusion, des chutes répétées, une aggravation rapide d'une maladie déjà connue.</li></ul> |
|---|--|--|

### 3 - J'AI DES SIGNES DE LA MALADIE, JE CONTACTE MON MÉDECIN

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Si un ou plusieurs signes apparaissent, même faiblement ou si j'ai un doute, j'appelle sans délai mon médecin traitant pour être testé dans les 24 heures.</li><li>• Si je n'ai pas de médecin traitant, j'appelle le 0 800 130 000 (service gratuit + appel gratuit). Dans tous les cas, je peux faire un test dans un laboratoire sans prescription médicale,</li></ul> | <p>entièrement pris en charge par l'Assurance Maladie</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En attendant mon rendez-vous avec un médecin et le résultat de mon test, je m'isole immédiatement et je me tiens à distance de toute personne, y compris de mes proches. Je porte un masque si je dois sortir ou si je suis en présence d'autres personnes.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Si j'ai des difficultés à respirer, j'appelle immédiatement le 15 (ou le 114 pour les personnes sourdes ou malentendantes).</li></ul> |
|---|---|---|



#### 4 - JE FAIS MON TEST

- Le test est pris en charge à 100%.
- En attendant les résultats du test (24 à 48 heures), je reste isolé à mon domicile, je me protège et je protège mes proches.

#### 5 - MON TEST EST POSITIF, JE M'ISOLE À MON DOMICILE JUSQU'À LA GUÉRISON

- Mon isolement doit durer 7 jours après le début des signes. À la fin de cette période, si je n'ai plus de fièvre, je peux sortir de l'isolement. Mais si, au bout de ces 7 jours, j'ai encore de la fièvre, je dois rester isolé. Une fois que je n'ai plus de fièvre, j'attends 2 jours avant de mettre fin à mon isolement.
- Si l'isolement à domicile n'est pas possible, des solutions d'hébergement peuvent m'être proposées par l'Assurance Maladie.
- Si besoin, mon médecin me prescrit un arrêt de travail. Il me remet une fiche avec toutes les explications.

#### 6 - J'AIDE À IDENTIFIER LES PERSONNES QUI ONT ÉTÉ EN CONTACT À RISQUE AVEC MOI

- Le médecin m'aide à faire la liste des personnes avec lesquelles j'ai eu le plus de contact comme celles qui habitent avec moi. Elles devront aussi être isolées et faire le test.
- Je serai ensuite contacté dans les 24h par l'Assurance Maladie pour finir d'identifier toutes les autres personnes que j'aurais pu contaminer, au-delà de mon foyer.
- Je saisis dans l'application TousAntiCovid le code fourni par mon médecin ou le laboratoire.

#### QUE FAIRE SI JE SUIS UNE PERSONNE À RISQUE DE FORMES GRAVES DE COVID-19

Je respecte toutes les mesures précédentes mais je suis encore plus vigilant :

- J'évalue ma situation avec mon médecin et je lui demande conseil pour prendre les bonnes décisions vis-à-vis de ma santé : déplacements, travail, contacts,...
- Je continue, dans la mesure du possible, à limiter mes déplacements et à éviter les transports en commun ou à défaut à éviter les heures de pointe.
- Je privilégie les périodes les moins fréquentées pour faire mes courses.
- Si possible, je privilégie le télétravail.
- Je continue à prendre mes médicaments et à me rendre à mes rendez-vous médicaux



### **LISTE DES PERSONNES À RISQUE DE FORME GRAVE DU COVID-19**

- **Les personnes âgées de 65 ans et plus**, en particulier celles de plus de 70 ans
- **Les personnes avec antécédents (ATCD) cardiovasculaires** (hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque).
- **Les diabétiques, non équilibrés ou présentant des complications**
- **Les personnes ayant une pathologie chronique respiratoire** (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, apnées du sommeil, mucoviscidose,...).
- **Les patients ayant une insuffisance rénale chronique dialysée**
- **Les malades atteints de cancer évolutif sous traitement** (hors hormonothérapie)
- **Les malades atteints de cirrhose**
- **Les personnes présentant une obésité** (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>).
- **Les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise**
- **Les personnes présentant un syndrome drépanocytaire majeur** ou ayant un antécédent de splénectomie.
- **Les femmes enceintes**, au 3<sup>e</sup> trimestre de la grossesse.

[Retour sommaire](#)



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

Liberté  
Égalité  
Fraternité

# PROCOLE NATIONAL POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS EN ENTREPRISE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Actualisé au 29 octobre 2020

COVID-19

PROTÉGEONS-NOUS LES UNS LES AUTRES



Se laver régulièrement  
les mains ou utiliser une solution  
hydro-alcoolique



Tousser ou éternuer dans son coude  
ou dans un mouchoir



Se moucher dans un mouchoir  
à usage unique puis le jeter



Éviter de se toucher  
le visage



Respecter une distance d'au moins  
un mètre avec les autres



Saluer sans serrer la main  
et arrêter les embrassades



Porter un masque quand la distance  
d'un mètre ne peut pas être respectée  
et dans tous les lieux où cela est obligatoire



Limiter au maximum  
ses contacts sociaux  
(6 maximum)



Aérer les pièces 10 minutes,  
3 fois par jour



Utiliser les outils numériques  
(TousAntiCovid)

## Sommaire

- I- Les modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social **p.3**
  - II- Les mesures de protection des salariés **p.5**
  - III- Les dispositifs de protection des salariés **p.10**
  - IV- Les tests de dépistage **p.11**
  - V- Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés **p.12**
  - VI- La prise de température **p.13**
- 
- Annexe 1 : Quelques bonnes pratiques à promouvoir dans la gestion des flux de personnes **p.15**
  - Annexe 2 : Nettoyage/ désinfection des surfaces et aération des locaux : modalités pratiques **p.17**
  - Annexe 3 : Les masques **p.19**

La situation sanitaire conduit à renforcer la vigilance face à un risque épidémique qui est très élevé, comme en témoigne l'augmentation de l'incidence constatée sur tout le territoire.

Il s'agit de mettre en œuvre des mesures permettant la poursuite de l'activité économique et la protection des salariés.

Les entreprises mettent en œuvre ces mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne et après avoir informé les salariés.

Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail, la poursuite de l'activité dans les entreprises et établissements doit conduire par ordre de priorité :

- A évaluer les risques d'exposition au virus ;
- A mettre en œuvre des mesures de prévention visant à supprimer les risques à la source ;
- A réduire au maximum les expositions qui ne peuvent être supprimées ;
- A privilégier les mesures de protection collective ;
- A mettre en place les mesures de protection des salariés répondant aux orientations du présent protocole.

## **I- LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE PROTECTION DANS L'ENTREPRISE DANS LE CADRE D'UN DIALOGUE SOCIAL**

La définition et la mise en œuvre des mesures de prévention nécessitent un travail de réflexion préalable, conduit dans un cadre concerté, afin de garantir leur faisabilité, leur effectivité et leur appropriation la plus large par tous les acteurs participant à la lutte contre la propagation du virus. A cet égard, le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures prévues par ce protocole. L'association des représentants du personnel et des représentants syndicaux facilite la déclinaison de ces mesures dans l'entreprise en tenant compte de la réalité de son activité, de sa situation géographique et de la situation épidémiologique, et des missions confiées à chacun. Elle permet également d'anticiper les difficultés concrètes liées à leur mise en œuvre.

La bonne information de l'ensemble des salariés et la concertation au sein de chaque unité de travail sont également indispensables. Elles permettent de trouver les solutions les plus opérationnelles pour l'application de ces mesures, tout en renforçant la confiance de tous dans la capacité de l'entreprise à poursuivre l'activité en toute sécurité. Les mesures de protection concernant les salariés ou toute personne entrant sur le lieu de travail sont diffusées auprès des salariés par note de service et communiquées au comité social et économique. Elles peuvent être intégrées dans le règlement intérieur de l'entreprise

Un référent Covid-19 est désigné. Dans les entreprises de petite taille, il peut être le dirigeant. Il s'assure de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information des salariés. Son identité et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel.

Les entreprises peuvent s'appuyer, pour la définition et la mise en œuvre des mesures, sur les services de santé au travail, au titre de leur rôle de conseil et d'accompagnement des employeurs et des salariés ainsi que de leurs représentants.

Les employeurs doivent accorder une attention toute particulière :

1) Aux travailleurs détachés, aux travailleurs saisonniers ainsi qu'aux intérimaires et titulaires de contrat de courte durée de façon à s'assurer qu'ils ont une connaissance des modes de propagation du virus, des gestes barrière, des mesures de distanciation physique et des dispositifs de protection de la santé des salariés mis en œuvre au sein de l'entreprise équivalente à celle des autres salariés. Ils peuvent pour ce faire diffuser [les vidéos et fiches métiers](#), traduites en différentes langues, disponibles sur [le site du ministère du travail](#). Lorsque les employeurs assurent l'hébergement des travailleurs, ils vérifient que les gestes barrières sont respectés, en privilégiant par exemple le logement en chambre individuelle. L'obligation de vigilance des maîtres d'ouvrages et des donneurs d'ordre s'exerce aussi à l'égard du respect par le sous-traitant direct ou indirect des règles relatives à la santé et sécurité du travail, et donc de celles relatives à l'hébergement. (Cf. fiche spécifique)

2) Aux travailleurs à risque de formes graves de Covid-19 (cf avis du HCSP) : il convient de limiter les contacts et sorties des personnes en raison de leur fragilité à l'égard du virus SARS-CoV-2. Le télétravail est une solution à privilégier, lorsque cela est possible : il doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical. Il doit être favorisé aussi, autant que possible, pour les travailleurs qui, sans être eux-mêmes à risque de formes graves, vivent au domicile d'une personne qui l'est. Lorsque le télétravail ne peut être accordé, il convient d'assortir le travail présentiel de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée :

- mise à disposition d'un masque chirurgical par l'entreprise au travailleur, qui devra le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun, lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels (durée maximale du port de masque : 4 heures<sup>1</sup>) ;
- vigilance particulière de ce travailleur quant à l'hygiène régulière des mains ;
- aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (ex. : écran de protection de façon complémentaire au port du masque).

Les salariés à risque de formes graves de Covid-19 et les entreprises peuvent solliciter la médecine du travail afin de préparer le retour en présentiel au poste de travail des intéressés et étudier les aménagements de poste possibles.

Ces recommandations sont susceptibles d'évoluer au regard de la saisine complémentaire du Haut Conseil de santé publique effectuée le 23 octobre 2020.

---

<sup>1</sup> Le masque doit être changé a minima toutes les 4 heures et lorsqu'il est souillé ou mouillé.

## II- LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS :

Les mesures de protection des salariés s'appliquent de la façon suivante :

### **Mesures d'hygiène et de distanciation physique :**

Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail.

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales.

Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail, l'employeur organise systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

La continuité de l'activité dans un contexte de circulation du virus est assurée par le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique rappelées en conclusion du présent chapitre.

Sur les lieux de travail, ces mesures ont un rôle essentiel pour réduire au maximum le risque en supprimant les circonstances d'exposition. Elles doivent être la règle et l'employeur doit procéder aux aménagements nécessaires pour assurer leur respect optimal. L'employeur procède régulièrement à un rappel du respect systématique des règles d'hygiène et de distanciation.

L'employeur doit informer le salarié de l'existence de l'application « [TousAntiCovid](#) » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.

L'objectif est de limiter le risque d'affluence, de croisement (flux de personnes) et de concentration (densité) des personnels et des clients afin de faciliter le respect de la distanciation physique. Chaque collaborateur doit pouvoir disposer d'un espace lui permettant de respecter la règle de distanciation physique d'au moins un mètre par rapport à toute autre personne (ex. autre salarié, client, usager, prestataire, etc.). L'employeur cherchera, outre les réorganisations du travail permettant de séquencer les process, à revoir l'organisation de l'espace de travail et au besoin des tranches horaires des travailleurs pour éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements. Ainsi, les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception.

Chaque salarié est tenu informé de ces dispositions.

L'employeur définit un plan de gestion des flux intégrant les salariés et les clients, fournisseurs et prestataires avec la mise en place de plans de circulation incitatifs visant à fluidifier plutôt qu'à ralentir.

Des exemples de bonnes pratiques sont présentés en annexe 1.

L'employeur ou l'exploitant responsable peut définir une « jauge » précisant le nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace (salariés, clients, prestataires, fournisseurs...) dans le respect des règles de distanciation physique, en fonction de l'architecture et des dimensions des locaux. Cette « jauge » fait l'objet d'affichage par l'employeur ou l'exploitant à l'entrée de l'espace considéré (ex. salles de réunion). Il peut être retenu, à titre indicatif, un paramétrage de la jauge à 4m<sup>2</sup> par personne afin de garantir une distance d'au moins un mètre autour de chaque personne dans toutes les directions.

Des dispositifs de séparation entre salariés ou entre salariés et autres personnes présentes sur le lieu de travail (clients, prestataires) de type écrans transparents peuvent être mis en place par l'employeur pour certains postes de travail (ex. accueil, *open-space*).

En matière de restauration collective, les responsables d'établissement veillent à définir l'organisation pratique permettant de respecter les mesures de prévention notamment recommandées par l'avis du 21 mai 2020 du haut Conseil de la santé publique relatif aux mesures barrières et de distanciation physique dans la restauration collective en prévision de sa réouverture dans le contexte de l'épidémie Covid-19 (hors restauration commerciale) et rappelées sur le [site du ministère du travail](#).

### **Port du masque :**

#### **Dans les lieux collectifs clos :**

Dans les zones en état d'urgence sanitaire, à la suite de l'actualisation des connaissances scientifiques sur la transmission du virus par aérosols et compte tenu des recommandations du HCSP en date du 28 août 2020, le port du masque grand public, est systématique au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos. Il est associé au respect d'une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, de l'hygiène des mains, des gestes barrières, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux, de la mise en œuvre d'une politique de prévention et de la gestion des flux de personnes.

Ces masques grand public, de préférence réutilisables, couvrant à la fois le nez, la bouche et le menton, répondent aux spécifications de la norme AFNOR S76-001 ou, pour les masques importés, aux spécifications d'organismes de normalisation similaires. Ils doivent avoir satisfait aux tests garantissant les performances listées en annexe 3. Ils sont reconnaissables au logo le spécifiant, qui doit obligatoirement figurer sur leur emballage ou sur leur notice.



Des adaptations à ce principe général pourront être organisées par les entreprises pour répondre aux spécificités de certaines activités ou secteurs professionnels après avoir mené une analyse des risques de transmission du SARS-CoV-2 et des dispositifs de prévention à mettre en œuvre. Elles font l'objet d'échanges avec les personnels ou leurs représentants,

afin de répondre à la nécessité d'informer et de s'informer pour suivre régulièrement l'application, les difficultés et les adaptations au sein de l'entreprise et des collectifs de travail.

#### **Dans les bureaux individuels :**

Pour les salariés travaillant seuls dans un bureau (ou une pièce) nominatif, ils n'ont pas à porter le masque dès lors qu'ils se trouvent seuls dans leur bureau.

#### **Dans les ateliers :**

Il est possible de ne pas porter le masque pour les salariés travaillant en ateliers dès lors que les conditions de ventilation / aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visièrè.

#### **En extérieur :**

Pour les travailleurs en extérieur, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes.

#### **Dans les véhicules :**

La présence de plusieurs salariés dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave), de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule.

#### **Dans les lieux ayant le statut d'établissements recevant du public :**

Par ailleurs, il est rappelé que le port du masque s'impose dans les établissements recevant du public, sauf dispositions particulières prévues par le décret n°2020-xx du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

### ***Prévention des risques de contamination manu-portée***

L'employeur met en place des procédures de nettoyage / désinfection régulières (a minima journalière et à chaque rotation sur le poste de travail) des objets et points contacts que les salariés sont amenés à toucher sur les postes de travail et dans tous lieux sous responsabilité de l'employeur, y compris les sanitaires et lieux d'hébergement.

Certaines activités nécessitent, pour des cycles de temps, des échanges / manipulations d'objet entre salariés ou entre salariés /clients – autres personnes. Dans ces situations, un protocole sanitaire spécifique doit être établi par l'employeur comportant les points suivants :

- Nettoyage / désinfection régulier desdits objets, avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 ;
- Hygiène systématique des mains avant et après la séquence d'usage par le salarié et les clients ou autres personnes concernées à l'eau et au savon de préférence, ou par friction hydro-alcoolique ;
- Information des salariés et des clients ou personnes concernées par ces procédures.

Il est aussi possible de dédier des objets à un salarié.

Lorsque des objets ne peuvent faire l'objet d'une procédure de nettoyage ou de défroissage à la vapeur tels que sur l'habillement et la chaussure, l'employeur organise un protocole sanitaire de mise en réserve temporaire (24h minimum, cf. avis HCSP du 6 mai 2020 sur les matières textiles).

En annexe 2 sont précisées les modalités de nettoyage.

***Autres situations ou points de vigilance :***

- L'utilisation des vestiaires est organisée de façon à respecter les mesures d'hygiène et de distanciation physique d'au moins un mètre (une jauge peut permettre de garantir le plein respect de cette mesure). Les vestiaires (casiers) sont à usage individuel et font l'objet de nettoyage journalier avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2.
- Une aération régulière des espaces de travail et d'accueil du public est organisée si possible (pendant 15 mn toutes les 3 heures) ; sinon, on s'assurera d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation (cf. annexe 2).
- Les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus.

# Socle de règles en vigueur

(29 octobre 2020)

## MESURES D'HYGIENE

- Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydro-alcoolique
- Se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude
- Se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle à ouverture non-manuelle
- Éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux ou de toucher son masque
- Ne pas se serrer les mains ou s'embrasser pour se saluer, ne pas faire d'accolade

---

## DISTANCIATION PHYSIQUE / PORT DU MASQUE

- Respecter une distance physique d'au moins 1 mètre
- Systématiser le port du masque dans les lieux clos et partagés
- Organiser de façon ponctuelle des alternatives au port du masque systématique avec des mesures de protection correspondant au niveau de circulation du virus dans le département

---

## AUTRES RECOMMANDATIONS (cf. annexe 2)

- Aérer régulièrement (toutes les 3 heures) les pièces fermées, pendant quinze minutes ; ou s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation
- Nettoyer régulièrement avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 les objets manipulés et les surfaces y compris les sanitaires
- Éliminer les déchets susceptibles d'être contaminés dans des poubelles à ouverture non manuelle
- Eviter de porter des gants : ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur
- Rester chez soi en cas de symptômes évocateurs du Covid-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.) et contacter son médecin traitant (en cas de symptômes graves, appeler le 15)
- En cas de personne symptomatique sur le lieu de travail, mettre en place le protocole prévu au chapitre V
- Auto-surveillance par les salariés de leur température : un contrôle systématique de température à l'entrée des établissements/structures ne peut avoir de caractère obligatoire. Cependant, toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre avant de partir travailler et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19.

## III- LES DISPOSITIFS DE PROTECTION DES SALARIES

La doctrine générale en matière de prévention des risques professionnels est d'utiliser les équipements de protection individuelle (EPI) en dernier recours, lorsqu'il est impossible de recourir à une solution de protection collective de nature technique (écrans physiques, espacement des postes de travail, etc.) ou organisationnelle (décalage des horaires, dédoublement des équipes, etc.) ou lorsque cette dernière ne suffit pas à elle seule pour protéger le travailleur.

Les performances des EPI, et des masques dits « grand public », sont en effet étroitement dépendantes du respect de conditions d'utilisation idéales, lesquelles se trouvent rarement réunies en pratique. Leur utilisation peut alors procurer un sentiment indu de sécurité et même devenir contreproductive en conduisant à l'abandon des gestes élémentaires de prévention. Ces équipements sont donc un complément des mesures de protection collectives et ne sauraient s'y substituer.

Lorsqu'ils sont à usage unique, leur approvisionnement constant et leur évacuation doivent être organisés. Les déchets potentiellement souillés sont à jeter dans un double sac poubelle, à conserver 24 heures dans un espace clos réservé à cet effet avant élimination dans la filière ordures ménagères. Lorsqu'ils sont réutilisables, leur entretien, notamment leur nettoyage selon les procédures adaptées, doit être organisé.

### **Les masques (cf. tableau en annexe 3) :**

Pour faire face à la pandémie de Covid-19, le masque est un complément des gestes barrière mais ne peut se substituer au respect des différentes mesures dont les règles de distanciation physique et d'hygiène des mains. L'employeur doit donc mettre en œuvre toutes les solutions techniques et organisationnelles de protection collective permettant d'éviter ou de réduire les risques.

Les règles présentées ci-dessous ne préjugent pas des masques qui doivent être utilisés en temps normal par les travailleurs lorsqu'ils sont exposés à d'autres risques spécifiques dans le cadre de leur activité professionnelle (silice, poussières, légionnelles notamment dans les tours aéro-réfrigérantes, etc.). La mise à disposition de masques pour lutter contre le Covid-19 ne doit pas conduire à une protection moindre concernant les autres risques.

Hors les cas où leur utilisation est prescrite par la réglementation en vigueur pour la protection de la santé des salariés, les masques FFP2 sont réservés aux professionnels médicaux, y compris les personnels en charge du dépistage.

### **Les visières :**

Les visières ne sont pas une alternative au port du masque. Dans les situations où des alternatives au port du masque sont possibles, l'utilisation des visières ne peut être la seule mesure de prévention.

Néanmoins, elles sont un moyen supplémentaire de protection du visage et des yeux face aux virus transmis par les gouttelettes, en complément du port de masque, et en situation régulière de proximité avec plusieurs personnes, lorsqu'un dispositif de séparation n'est pas possible.

La visière doit être nettoyée avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 - plusieurs fois par jour et notamment après chaque utilisation.

### **Les gants et autres dispositifs de protection des salariés :**

Les autres dispositifs de protection des salariés (gants, lunettes, sur-blouses, charlottes...) obéissent aux mêmes règles d'utilisation que les masques : ils doivent être utilisés en cas d'impossibilité de mettre en œuvre de façon permanente les gestes barrières, d'utilisation des équipements de protection collective ou lorsque l'activité le nécessite (par exemple en cas de risque de contamination des vêtements au contact de surfaces potentiellement contaminées). Toutefois, dans la plupart des situations de travail en entreprise, les mesures d'hygiène (hygiène des mains, etc.) sont suffisantes. Dans le cadre de la pandémie de Covid-19, le ministère des solidarités et de la santé recommande, en population générale, d'éviter de porter des gants car ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc équivalent voire supérieur.

En cas de port de gants, il faut alors impérativement respecter les mesures suivantes :

- **Ne pas porter les mains gantées au visage.**
- Ôter les gants en faisant attention de ne pas toucher sa peau avec la partie extérieure du gant.
- Jeter ses gants dans une poubelle après chaque utilisation.
- Se laver les mains ou réaliser une friction hydro-alcoolique après avoir ôté ses gants.

## **IV- LES TESTS DE DEPISTAGE**

Les entreprises ont un rôle à jouer dans la stratégie nationale de dépistage :

1. En relayant les messages des autorités sanitaires : toute personne présentant des symptômes doit être invitée par son employeur à ne pas se rendre sur son lieu de travail et à consulter un médecin sans délai, se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats. Il en va de même pour les personnes ayant été en contact rapproché avec une personne présentant une Covid-19 (moins d'un mètre pendant plus de 15 minutes sans masque) ;
2. En incitant les agents symptomatiques sur leur lieu de travail à le quitter immédiatement pour rejoindre leur domicile en portant un masque chirurgical qu'elles leur fournissent, en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun et à consulter sans délai, si possible par téléconsultation, un médecin afin d'obtenir un avis médical ;
3. En évaluant précisément les risques de contamination encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités et en mettant en place en conséquence des mesures de protection qui limiteront le nombre de personnes pouvant être en contact à risque avec un porteur du virus, symptomatique ou non ;
4. En collaborant avec les autorités sanitaires si elles venaient à être contactées dans le cadre du « contact tracing » (traçage des contacts) ou pour l'organisation d'une campagne de dépistage en cas de détection d'un cluster.

Au-delà des campagnes de dépistage organisées par les autorités sanitaires et auxquelles les entreprises peuvent participer, les employeurs peuvent, dans le respect des conditions réglementaires, proposer à ceux de leurs salariés qui sont volontaires, des actions de dépistage. A cette fin, la liste des tests rapides autorisés et leurs conditions d'utilisation ont été rendus disponibles par les autorités de santé. Ces actions de dépistage doivent être intégralement financées par l'employeur et réalisées dans des conditions garantissant la bonne exécution de ces tests et la stricte préservation du secret médical. En particulier, aucun résultat ne peut être communiqué à l'employeur ou à ses préposés.

Par ailleurs, s'agissant des tests sérologiques, les indications définies par les autorités sanitaires à ce stade ne permettent pas d'envisager des campagnes de tests sérologiques par les entreprises.

## V- LE PROTOCOLE DE PRISE EN CHARGE D'UNE PERSONNE SYMPTOMATIQUE ET DE SES CONTACTS RAPPROCHES

Il revient, à l'entreprise, en lien avec le service de santé au travail, de rédiger préventivement une procédure adaptée de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée, avec port du masque chirurgical et de les inviter à rentrer chez elles en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun et contacter leur médecin traitant. En cas de survenue d'un cas avéré, le référent doit pouvoir faciliter l'identification des contacts par les autorités en charge du contact tracing, *via* la réalisation de matrice en s'appuyant sur les déclarations du salarié concerné et son historique d'activité dans l'entreprise. L'utilisation de l'application [TousAntiCovid](#) peut en ce sens être utile.

En présence d'une personne symptomatique (notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat), la prise en charge repose sur :

- l'isolement ;
- la protection ;
- la recherche de signes de gravité.

1- Isoler la personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrière, garder une distance raisonnable avec elle (au moins 1 mètre) avec port d'un masque chirurgical

2- Mobiliser le professionnel de santé dédié de l'établissement, un sauveteur/secouriste du travail formé au risque Covid ou le référent Covid, selon l'organisation locale. Lui fournir un masque avant son intervention.

3- En l'absence de signe de gravité, contacter le médecin du travail ou demander à la personne de contacter son médecin traitant pour avis médical. Si confirmation d'absence de signes de gravité, organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun.

En cas de signe de gravité (ex. détresse respiratoire), appeler le SAMU :

- Composer le 15 (en étant suffisamment proche de la personne afin de permettre au médecin de lui parler éventuellement).
- Se présenter, présenter en quelques mots la situation (Covid-19, pour qui, quels symptômes), donner son numéro de téléphone, préciser la localisation et les moyens

d'accès ; l'assistant de régulation passera un médecin et donnera la conduite à tenir (en demandant souvent de parler à la personne ou de l'entendre respirer).

- Si l'envoi des secours est décidé par le centre 15, organiser l'accueil des secours ; rester à proximité (en respectant la distance d'au moins 1 m) de la personne pour la surveiller le temps que les secours arrivent ; en cas d'éléments nouveaux importants, rappeler le Samu 15 ; ne jamais s'énerver ou agir dans la précipitation.

4- Après la prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec le cas.

5- Si le cas Covid est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs de niveaux 1 et 2 du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance maladie). Les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France seront pris en charge et placés en isolement pendant une période de 7 jours (pendant 7 jours pleins à partir de la date du dernier contact avec le cas confirmé et réalisation d'un test au 7<sup>ème</sup> jour), sauf dans les situations particulières (professionnels d'établissements de santé ou médico-sociaux ou d'opérateurs d'importance vitale...). Les acteurs du contact-tracing pourront s'appuyer sur les matrices des contacts en entreprise réalisées par le référent pour les cas avérés ainsi que, le cas échéant, sur la médecine du travail pour faciliter l'identification des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable »).

Des ressources documentaires utiles et informations complémentaires sur le lien suivant :

[https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/professionnels-de-sante/article/ressources-documentaires-a-destination-des-professionnels-de-sante?var\\_mode=calcul](https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/professionnels-de-sante/article/ressources-documentaires-a-destination-des-professionnels-de-sante?var_mode=calcul)

## VI- LA PRISE DE TEMPERATURE

Un contrôle de température à l'entrée des établissements/structures n'est pas recommandé mais le ministère des Solidarités et de la Santé conseille à toute personne de mesurer elle-même sa température à son domicile en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19.

Toutefois, les entreprises qui le souhaiteraient, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site dans le respect de la réglementation en vigueur.

Doivent être exclus :

- les relevés obligatoires de température de chaque employé ou visiteur dès lors qu'ils seraient enregistrés dans un traitement automatisé ou dans un registre papier ;
- les opérations de captation automatisées de température au moyen d'outils tels que des caméras thermiques.

En tout état de cause, en l'état des prescriptions sanitaires des autorités publiques, le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire ; le salarié est en droit de le refuser. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié

accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

\*

Le présent protocole concerne les territoires soumis aux dispositions du décret n° 2020-xx du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Pour les territoires d'Outre-Mer qui restent soumis aux dispositions du décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, le protocole national dans sa version actualisée au 16 octobre 2020 reste en vigueur.

## Annexe 1 Quelques bonnes pratiques à promouvoir dans la gestion des flux de personnes

- Entrée du site :
  - En cas de tourniquet : à condamner pour éviter contact mains, sauf si risques d'intrusion important, auquel cas il faut organiser le nettoyage des surfaces du tourniquet et l'hygiène des mains.
  - Marquage éventuel au sol en amont pour le respect de la distanciation physique.
- Séparation des flux :
  - A l'intérieur du bâtiment, un sens unique de circulation doit être mis en place avec marquage lisible au sol pour éviter les croisements, les retours en arrière. Sens unique dans les ateliers, couloirs, escaliers (si plusieurs montées d'escaliers). Si la configuration du bâtiment le permet, les portes d'entrées et de sorties doivent être différenciées afin d'éviter le croisement des personnes.
  - Plans de nettoyage régulier des rampes d'escalier (2 fois / jour minimum), car il est important de tenir la rampe dans les escaliers (en moyenne 10 % des accidents du travail proviennent de chutes dans les escaliers, avec parfois des conséquences très graves...).
  - Réorganisation des horaires pour éviter les arrivées nombreuses des salariés, clients, fournisseurs ou prestataires.
  - Plan de circulation dans l'entreprise : piétons, engins motorisés, et vélo (distanciation physique à adapter).
  - Ascenseurs : limiter le nombre de personnes pour respecter la distance d'au moins un mètre et afficher clairement les consignes sur les paliers.
- Zones d'attentes
  - Marquage au sol : entrées, sorties...
- Lieux de pause ou d'arrêt : distributeurs/machines à café/ pointeuse. Afficher les mesures barrières : hygiène des mains avant et après utilisation, en plus du nettoyage par les prestataires.
- Locaux communs (salle de réunion) ou sociaux :
  - Une fois déterminé le nombre maximum de salariés présents dans le local, prévoir un indicateur à l'entrée qui permet de connaître ce nombre avant d'entrer et un dispositif équivalent permettant de connaître le nombre de sorties surtout si l'entrée est distante de la sortie.
  - Portes ouvertes si possible pour éviter les contacts des mains avec les surfaces (poignées, etc.).
- Restaurant collectif : sens unique, marquage des sols, respect distanciation, aménagement des horaires.
- Bureaux :
  - Privilégier une personne par bureau ou par pièce de façon nominative.
  - Éviter le partage des outils de travail (clavier, souris, outils ...) et organiser leur nettoyage et désinfection.
  - A défaut, pour les bureaux partagés, éviter le face à face, permettre une distance physique d'au moins un mètre, utiliser si possible des dispositifs de séparation, aération régulière ou apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation.

- Pour les espaces habituellement en open flex : attribuer un poste fixe afin d'éviter le placement libre à un poste de travail.
- Portes ouvertes, sauf si portes coupe-feux non équipées de dispositif de fermeture automatique, afin de limiter les contacts avec les poignées (possibilité d'ouverture des portes avec une griffe personnelle).
- Parking : le parking fait partie des lieux de travail pour les salariés ; cette zone doit être intégrée dans les mesures de prévention (plan de circulation, gestion des emplacements et des flux...).
- Accueil intervenants extérieurs :
  - Transmission des informations en amont via agence d'emploi ;
  - Accompagnement de chaque intervenant pour s'assurer du respect des consignes ;
  - En cas de contrôle de sécurité avant accès (documents, palpations...), une zone dédiée doit être mise en place : marquage, procédure simplifiée si possible, mise en place de tables.

## Annexe 2 Nettoyage/ désinfection des surfaces et aération des locaux : modalités pratiques

Il est nécessaire d'effectuer une aération régulière des espaces clos en dehors de la présence des personnes.

Il est nécessaire de s'assurer du bon fonctionnement et de l'entretien de la ventilation mécanique (VMC).

Il ne faut pas utiliser de ventilateur, si le flux d'air est dirigé vers les personnes. Les systèmes de climatisation, dont la maintenance régulière doit être assurée, doivent éviter de générer des flux d'air vers les personnes et de recycler l'air, en recherchant la filtration la plus performante sur le plan sanitaire.

Il est nécessaire de réaliser un nettoyage à l'aide de produits détergents pour une remise en propreté selon les méthodes habituelles, sans mesure de désinfection supplémentaire si l'établissement était complètement fermé pendant le confinement.

Il est nécessaire de décliner un plan de service de nettoyage périodique avec suivi, assurant le nettoyage désinfectant systématique de toutes les surfaces des mobiliers, matériels et ustensiles sujets aux contacts corporels et susceptibles de pouvoir être contaminées, :

- Dans les lieux communs pour les portes, poignées, interrupteurs, robinets et équipements collectifs (ex. machines à café, distributeurs, etc.),
- Une attention particulière doit être accordée aux toilettes, en prévoyant un nettoyage et une désinfection de celles-ci (avec mise à disposition de savon, de serviettes à usage unique et d'une poubelle à vider régulièrement).

### Fréquences de nettoyage :

Nettoyage fréquent des surfaces et des objets qui sont fréquemment touchés : par un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 afin de garantir la désinfection.

Nettoyage journalier des sols : selon les procédés habituels.

Nettoyage journalier des matériels roulants, infrastructure de transport, aéronefs.

Note : Le terme désinfection utilisé ici vise la destruction du coronavirus uniquement avec un produit actif sur ce virus (et non une opération de désinfection sur des micro-organismes beaucoup plus résistants, rencontrés par exemple en milieu de soin ou dans des laboratoires médicaux).

### Réouverture :

Si les lieux n'ont pas été fréquentés dans les 5 derniers jours, le protocole habituel de nettoyage suffit. Aucune mesure spécifique de désinfection n'est nécessaire. Il est uniquement recommandé de :

- Bien aérer les locaux ou s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation ;
- Laisser couler l'eau afin d'évacuer le volume qui a stagné dans les canalisations intérieures pendant la durée de fermeture.

Si les lieux ont été fréquentés dans les 5 derniers jours, même partiellement, par précaution, un nettoyage avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 doit avoir lieu comme décrit ci-après.

## **Nettoyage quotidien après réouverture :**

Le nettoyage journalier des sols et des matériels se fait par les procédés habituellement utilisés dans l'entreprise.

Pour nettoyer les surfaces et objets fréquemment touchés et potentiellement contaminés, il conviendra d'utiliser un produit actif sur le virus SARS-CoV-2. Ce produit doit être compatible avec les surfaces et objets traités. Par exemple, les savons, les dégraissants, les détergents et les détachants qui contiennent un ou plusieurs tensioactifs (qui solubiliseraient l'enveloppe lipidique du virus), ou le nettoyage à la vapeur sont proposés.

Lorsque l'évaluation des risques le justifie, notamment en cas d'une circulation active du virus SARS-CoV-2 dans l'entreprise, une opération de désinfection peut être effectuée en complément du nettoyage. Une désinfection visant le SARS-CoV-2 est réalisée avec un produit répondant à la norme virucide (NF EN 14476 juillet 2019), ou avec d'autres produits comme l'eau de Javel à la concentration virucide de 0,5 % de chlore actif (par exemple 1 litre de Javel à 2,6 % + 4 litres d'eau froide). Les opérations de désinfection ne doivent être réalisées que lorsque strictement nécessaires car l'usage répétitif de désinfectants peut créer un déséquilibre de l'écosystème microbien et des impacts chimiques environnementaux non négligeables ; en outre une désinfection inutile constitue une opération de travail à risque pour les travailleurs (exposition aux produits chimiques, troubles musculo-squelettiques...).

Ces opérations se feront en respectant les préconisations indiquées dans le document ED 6347 de l'INRS. De façon générale, il conviendra de ne pas remettre en suspension dans l'air les micro-organismes présents sur les surfaces (ne pas utiliser de jet d'eau à haute pression, ne pas secouer les chiffons...), mais d'employer des lingettes pré-imbibées ou à imbiber du produit de son choix, des raclettes...

- Suivre les instructions du fabricant pour tous les produits de nettoyage et de désinfection (ex. la concentration, la méthode d'application et le temps de contact, etc.) ;
- Les lingettes et bandeaux à usage unique doivent être éliminés dans un sac en plastique étanche, via la filière des ordures ménagères ;
- Les moquettes pourront être dépoussiérées au moyen d'un aspirateur muni d'un filtre HEPA : High efficiency particulate air. Filtre retenant les particules fines et les micro-organismes des poussières rejetés par l'aspirateur ;
- Bien aérer après les opérations de nettoyage et/ou de désinfection ;
- Procéder plusieurs fois par jour au nettoyage-avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 des surfaces et des objets régulièrement touchés à l'aide de lingettes ou bandeaux nettoyants :
  - en portant une attention particulière aux surfaces en plastique et en acier ;
  - notamment des sanitaires, équipements de travail collectifs, rampes d'escaliers, poignées de portes, interrupteurs d'éclairage, boutons d'ascenseur, écrans tactiles, combinés de téléphone, appareils de paiement, comptoir d'accueil, mobilier, etc. ;
  - pour la désinfection des objets portés à la bouche des enfants, en fonction des matières (et indications sur l'objet) laver en machine à 60° ou utiliser un produit désinfectant en privilégiant les produits compatibles avec les surfaces alimentaires puis rincer longuement à l'eau claire.

Les personnels de nettoyage des locaux seront équipés de leurs EPI usuels.

## Annexe 3 Les masques

	<b>Appareil de protection respiratoire de type FFP</b>	<b>Masque chirurgical</b>	<b>Masque « grand public » à usage non sanitaire Catégorie 1 :</b>	<b>Masque « grand public » à usage non sanitaire Catégorie 2 :</b>
<b>Nature de l'équipement</b>	Equipement de protection individuelle (EPI) de sécurité et de santé conforme à la norme NF EN 149 : 2001.	Dispositif médical répondant à des exigences européennes de sécurité et de santé conforme à la norme NF EN 14683.	Masque individuel à usage des professionnels en contact avec le public.	Masque de protection à visée collective pour protéger l'ensemble d'un groupe portant ce masque.
<b>Usage</b>	Protection des professionnels de santé réalisant des gestes invasifs (ex. intubation) ou effectuant des manœuvres sur les voies aériennes. Protection de l'environnement de celui qui le porte	Protection des professionnels de santé en dehors des indications à masque FFP2. Protection des personnes à risque de forme grave de Covid. Protection de l'environnement de celui qui le porte	Protection collective des personnels affectés à des postes ou missions comportant un contact régulier avec le public (ex. hôtesses et hôtes de caisses, agents des forces de l'ordre, ...).	Protection collective des personnels dans les espaces clos et partagés (salles de réunion, open-space, couloirs, vestiaires, bureaux partagés...)
<b>Performances</b>	3 catégories : -FFP1 (filtration de 80 % des aérosols de 0,6 micron), -FFP2 (94 %) -FFP3 (99 %)	Plusieurs types : type I, type II et IIR (particules de 3 microns). Les types IIR sont destinés à un usage en chirurgie.	Filtration de 90% des particules de 3 microns émises par le porteur. L'efficacité du dispositif repose sur le port généralisé	Filtration de 70% des particules de 3 microns émises par le porteur. L'efficacité du dispositif repose sur le port généralisé



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# Bilan 2019 – Psychologie du travail pour FRANCE TELEVISIONS

---

**france•tv**

17/11/2020

Jean-Luc ODEYER

Jean-Paul CHODACKI

Valentin LEMOINE

**GROUPE JLO**  
DÉVELOPPEUR DE QVT

# 1. SYNTHÈSE QUANTITATIVE DES INTERVENTIONS (année 2019)

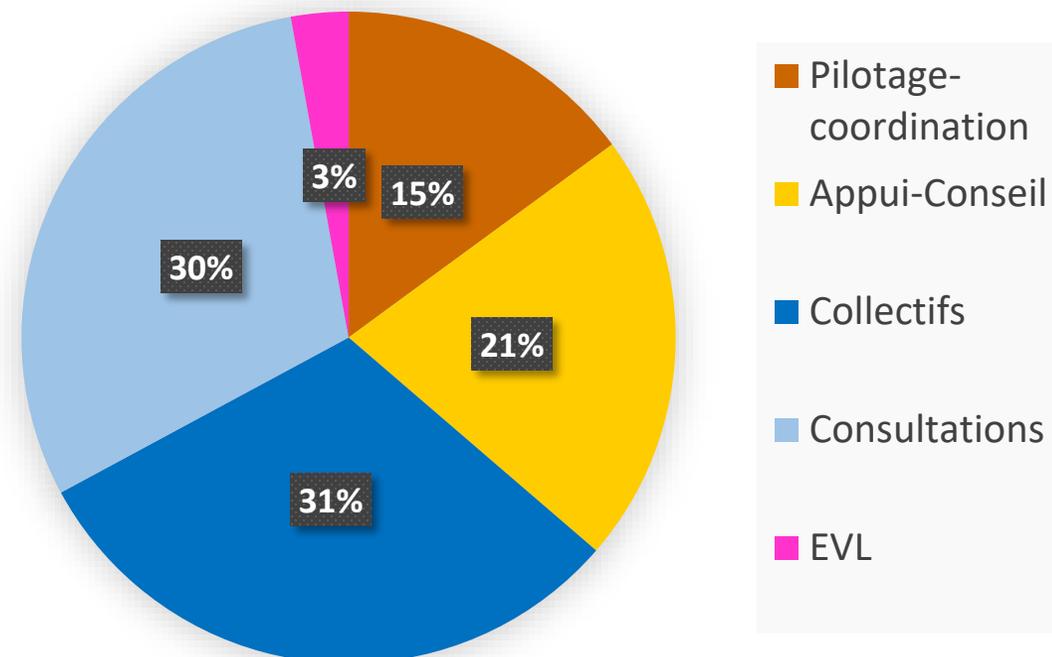


# Nombre de jours réalisés par type d'intervention

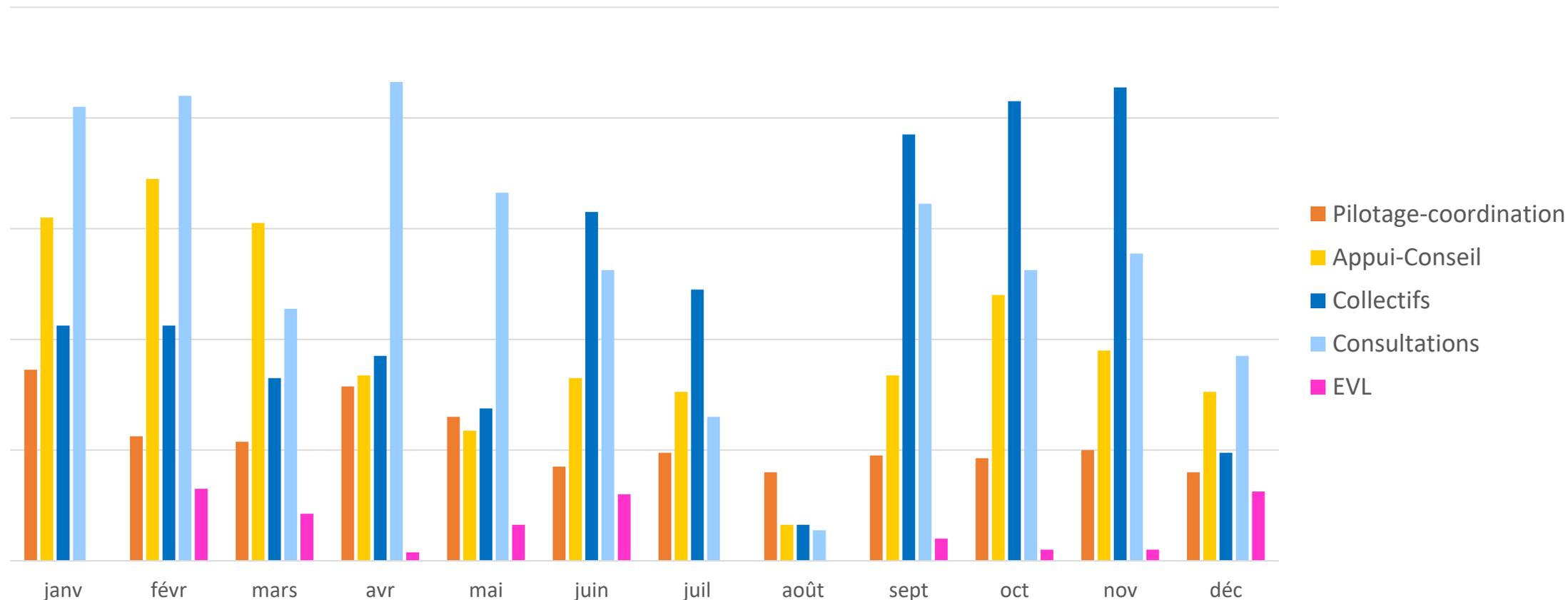


Type d'intervention	Somme de Temps jour(s)	Moyenne/mois
Pilotage-coordination	81,6	6,8
Appui-Conseil	117,3	9,8
Collectifs	168,4	14,0
Consultations	164,5	13,7
EVL	15,5	1,3
<b>Total général</b>	<b>547,25</b>	<b>45,6</b>

➤ L'appui-conseil et les interventions sur les collectifs de travail représentent une part de plus en plus importante de l'activité



# Nombre de jours réalisés par type d'intervention et par mois

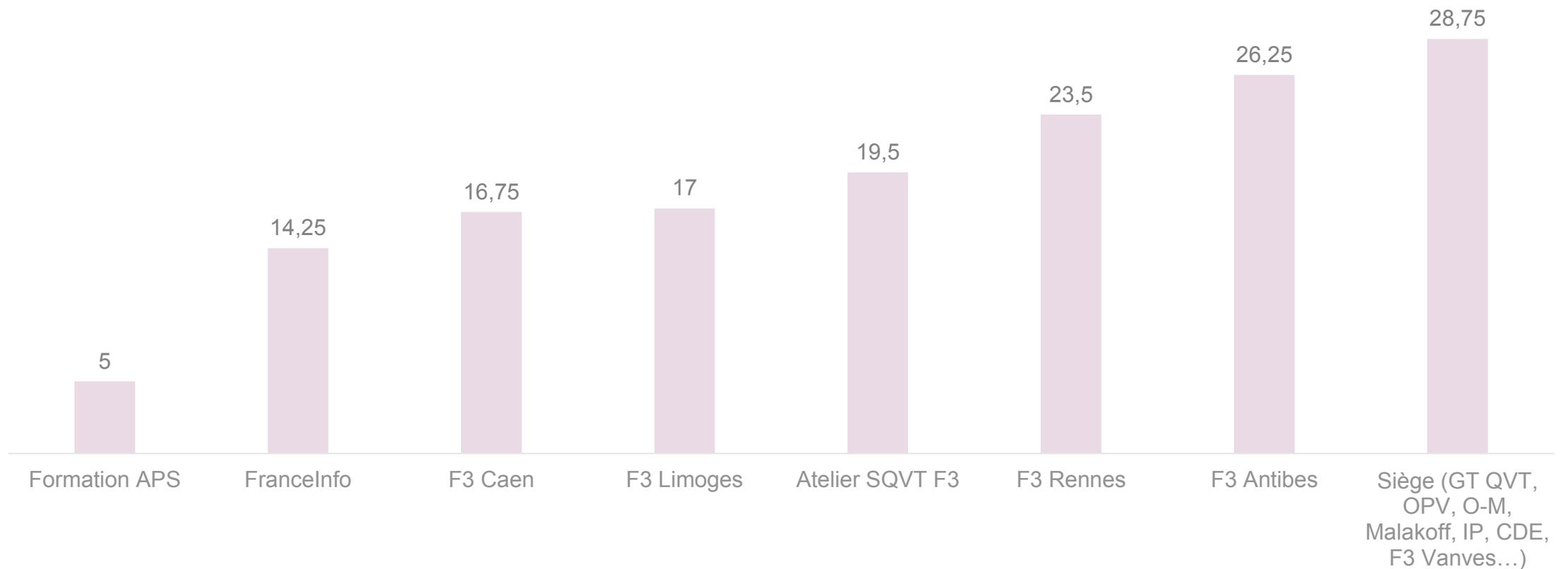


➤ On observe une part plus importante des consultations dans le 1<sup>er</sup> semestre, qui laisse progressivement sa place aux interventions dans les collectifs, conséquents durant le 2<sup>nd</sup> semestre.

# Détail par régions (nombre de jours décroissants)



Régions	Appui-Conseil	Collectifs	Consultations	EVL	Pilotage-coordination	Total général
Paris (IDF)	27,50	57,13	89,75	3,38	67,13	244,88
Outre-Mer	34,13	4,50	11,75	1,13	3,75	55,25
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,25	27,50	3,38		0,75	33,88
Nouvelle Aquitaine	4,13	21,63	0,13	7,50	0,00	33,38
Bretagne	0,63	23,50	6,75		0,88	31,75
alsace-Lorraine-Champagne-Ardennes	16,00	2,00	10,75	0,25	1,88	30,88
Hauts de France	9,75	1,75	13,75	1,00	1,13	27,38
Normandie	1,75	17,75	0,88		0,38	20,75
Auvergne-Rhône-Alpes	1,88	5,63	6,25		1,25	15,00
Bourgogne Franche Comté	3,25	1,00	8,75	0,50	1,00	14,50
Pays de Loire	5,00	2,00	5,00	0,25	1,13	13,38
Occitanie	3,50	2,00	2,88	0,25	1,38	10,00
Centre	6,00	0,00	1,25	1,25	1,00	9,50
Corse	1,50	2,00	3,25		0,00	6,75
<b>Total général</b>	<b>117,25</b>	<b>168,38</b>	<b>164,50</b>	<b>15,50</b>	<b>81,63</b>	<b>547,25</b>



NB : Siège = GT QVT, OPV, Malakoff, Equipe IP, CDE, F3 Vanves, Infographie, Médiathèque, Compta.

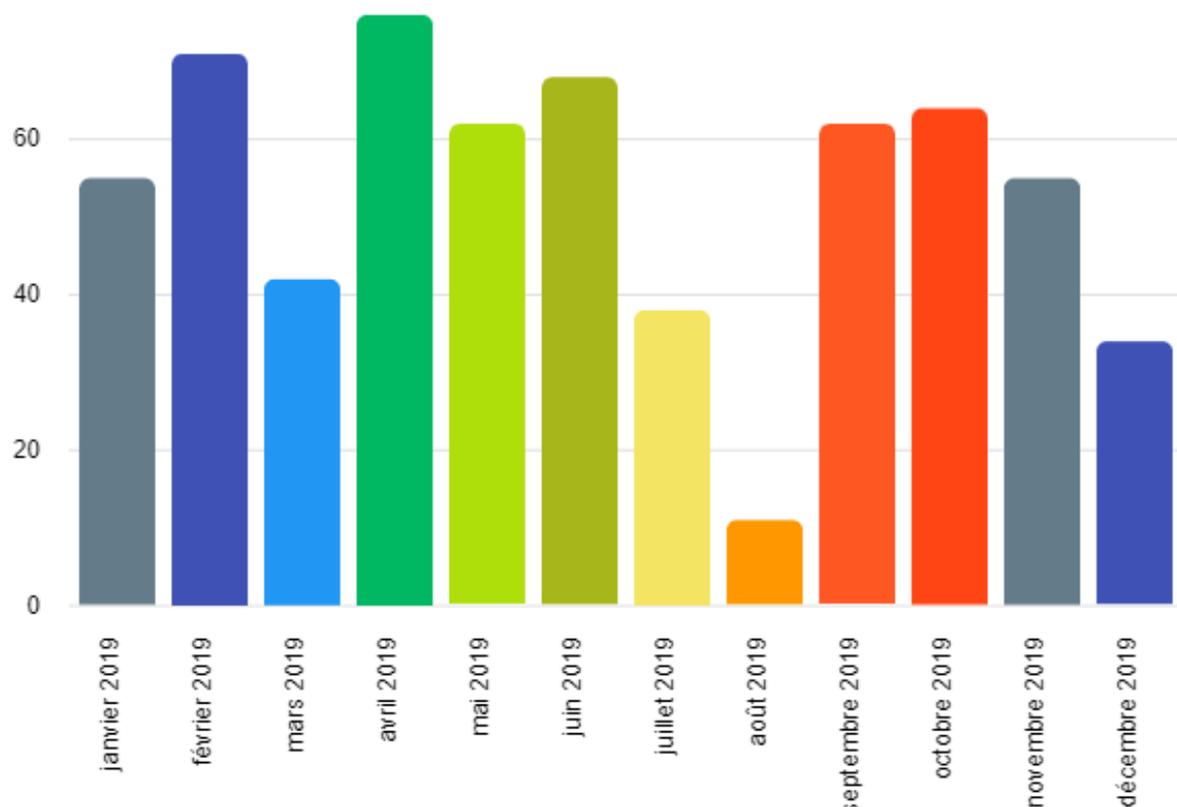
## 2. Synthèse des entretiens individuels





- 638 entretiens pour 319 personnes prises en charges, soit en moyenne 2 entretiens par prise en charge. En 2018 : 416 entretiens pour 244 personnes prises en charges soit 1,7 entretien en moyenne par prise en charge.
- Une meilleure visibilité et meilleure utilisation du dispositif, et une prise en charge plus importante qu'en 2018.
- Sur les 638 entretiens, 280 ont été menés à distance et 358 ont eu lieu en face à face.

## Répartition des entretiens



## Répartition par genre

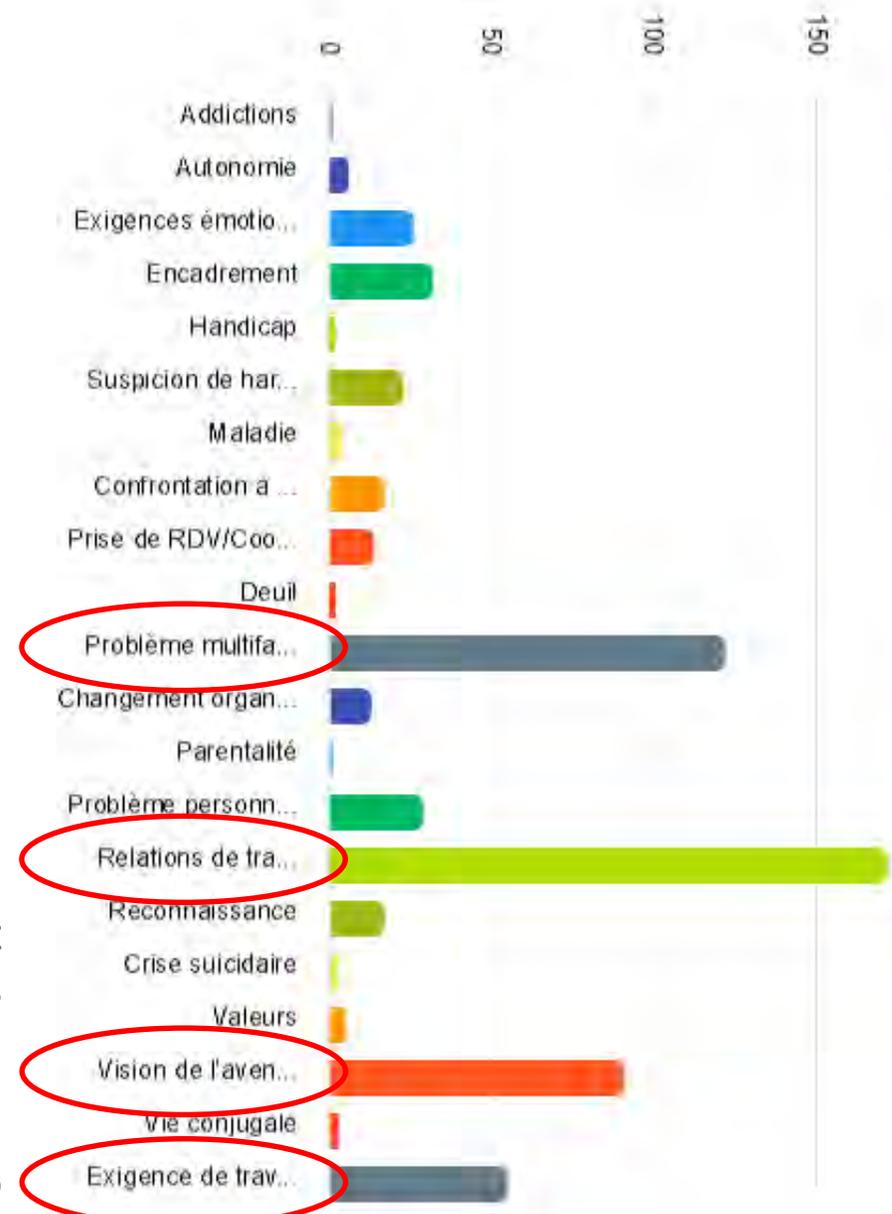
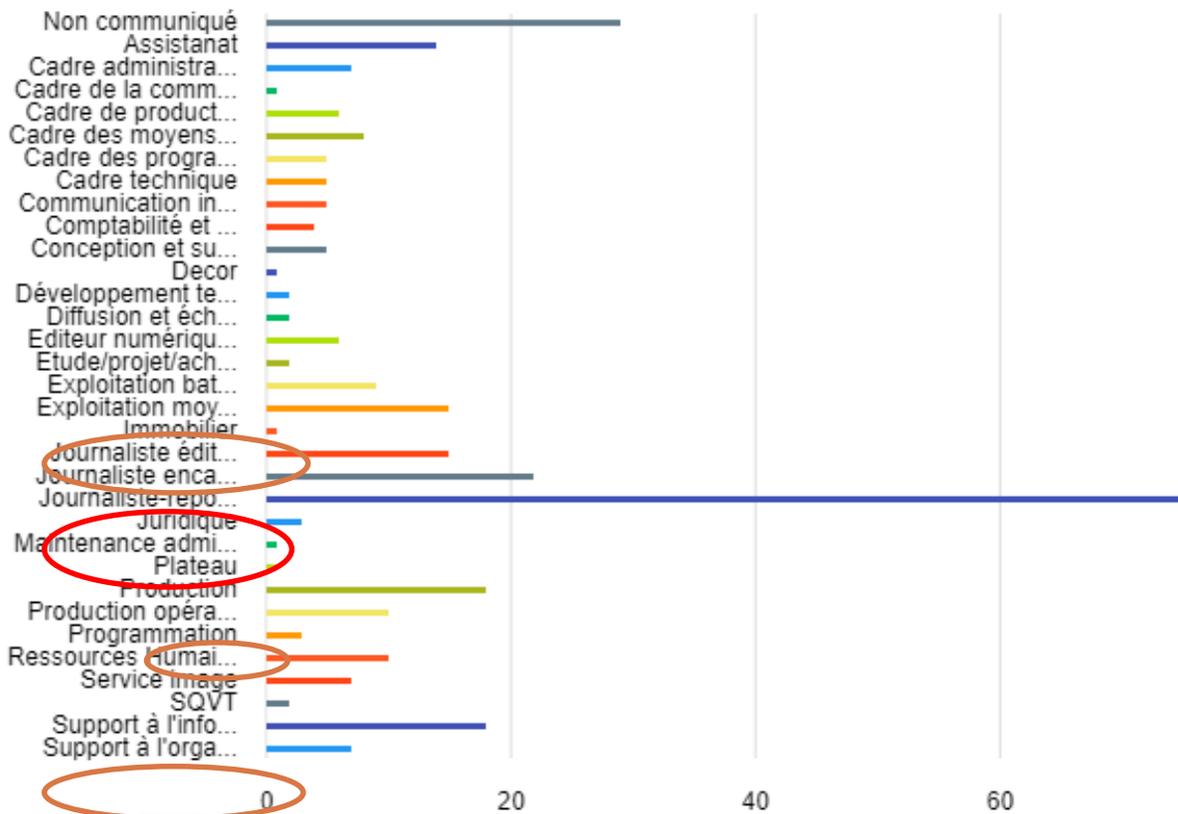


## Répartition par âge





## Répartition par filière métier



Répartition par raison initiale

- Les journalistes restent la population demandant le plus d'accompagnement par les psychologues du travail, suivis des métiers d'exploitation et des métiers supports.
- Les « relations de travail » reste la problématique la plus souvent évoquée, suivie de « la vision de l'avenir » et des « exigences de travail » beaucoup plus présentes qu'en 2018

### 3. Détail qualitatif





- 91 entretiens sur 638 ont concerné la problématique du manque de vision dans l'avenir, soit un peu plus de 14%.
- La population la plus concernée sont les journalistes en majorité et leurs encadrants. Les problématiques évoquées tournent le plus souvent autour des interrogations concernant l'avenir professionnel des collaborateurs ainsi qu'à leur fin de carrière au sein de l'entreprise.
- Dans certains cas plus rares, cette incertitude est même vécue comme une rupture avec l'entreprise, nécessitant un véritable travail de deuil vis-à-vis de sa future carrière et/ou de sa fin de carrière au sein de la structure.
- En analyse : la transformation de France Télévisions s'accompagne de fortes incertitudes quant à l'avenir qui dépasse les problématiques de réduction des ressources déjà bien présentes dans l'esprit des collaborateurs. En effet, vient s'y ajouter l'incertitude concernant l'évolution des métiers liée à une politique d'orientation vers les contenus numériques, vécus par certains comme une remise en question des *valeurs* voire du *sens* au travail. La RCC vient alors naturellement cristalliser une partie des inquiétudes et des frustrations exprimées par les collaborateurs.



- 178 entretiens sur 638 ont concerné les relations de travail soit près de 28%. Les journalistes (encadrants ou non) restent la population ayant le plus sollicité les psychologues sur cette problématique.
- Parmi la thématique des relations de travail sont notamment évoqués les problématiques de relations :
  - Verticales : dans le lien de subordination, avec d'un côté des collaborateurs qui peuvent se plaindre du comportement de leur supérieur hiérarchique ou de l'inaction de celui-ci dans la régulation des conflits dans l'équipe ; d'autre part des encadrants à la recherche de conseils ou nécessitant d'être rassurés sur la démarche à mettre en œuvre face à des comportements inadaptés voire violents de leurs équipes
  - Horizontales : avec des conflits plus ou moins enkystés dans les collectifs de travail, qui ont du mal à être régulés et qui peuvent prendre des tournures parfois extrêmes qui prennent la forme de violences verbales et dans certains cas physiques. Les collaborateurs expriment régulièrement leur difficulté et leur désarroi face à ces situations parfois répétées au sein d'un même collectif
- Des conséquences assez néfastes sont relevées par nos psychologues : arrêts de travail, peur au travail, nervosité, impacts psychosomatiques (notamment perturbation du sommeil), peur du retour après arrêt, désorganisation des collectifs, impacts sur la qualité, ...

En analyse : dans un contexte d'une transformation dont on sait qu'elle génère une anxiété conséquente, la proximité dans les rapports dont jouissent historiquement les collaborateurs de France Télévisions semble, plus que jamais, avoir laissé sa place à un cadre parfois trop permissif où les comportements dans les relations qui nous sont relatés semblent inappropriés voire violents.



- Cette thématique qui était peu présente en 2018 représente en 2019 8,6% des entretiens.
- La population de métiers qui l'évoquent le plus sont les encadrants journalistes, suivis des journalistes et des métiers support à l'information
- Parmi les problématiques évoquées nous notons les suivantes :
  - Surcharge de travail
  - Difficultés d'adéquations entre vie professionnelle et vie personnelle
  - Plusieurs cas d'épuisement professionnel / burn out
  - Difficultés à prioriser les tâches
  - Difficultés à planifier l'activité
- Analyse : parmi les causes évoquées, les collaborateurs identifient des problématiques de ressources insuffisantes, de sous-effectifs, d'objectifs difficiles à atteindre, de manque de soutien hiérarchique, l'arrivée de nouvelles tâches périphériques qui polluent la réalisation des tâches principales,... dans un contexte de relations de travail parfois tendues et d'incertitudes concernant l'avenir professionnel.



*Avant propos : La plupart des situations problématiques sont par définition multifactorielles puisqu'il s'agit de la perception d'un déséquilibre entre les contraintes professionnelles auxquelles font face les collaborateurs et les ressources professionnelles et personnelles pour y faire face. Néanmoins, dans la plupart des cas une thématique contraignante l'emporte sur les autres. Lorsque ce n'est pas le cas, le psychologue du travail inscrit cet entretien dans les « problèmes multifactoriels »*

- Les problèmes multifactoriels concernent 122 entretiens sur 638 soit plus de 19%.
- Les journalistes et leurs encadrants restent les plus concernés avec plus d'un tiers des 122 entretiens.
- Parmi les problématiques multiples sont évoquées les suivantes :
  - Relations de travail : conflits générant des arrêts, angoisses, symptômes psychosomatiques, comportements addictifs ; Mais aussi un manque de soutien hiérarchique ; des recadrages mal vécus...
  - Incertitudes et manque de vision dans l'avenir
  - Exigences du travail : difficultés de conciliation vie professionnelle/vie personnelle, surcharge de travail,
  - Problématiques personnelles et/ou familiales en plus des problématiques liées au travail
  - Mais aussi : des difficultés de gestion émotionnelle, des conflits de valeurs, une insoutenabilité du travail sur le moyen voire court terme,...
- En analyse : on retrouve les 3 thématiques principalement évoquées et développées plus haut mais avec d'autres troubles psychosociaux associés voire des facteurs externes qui viennent perturber l'équilibre général des collaborateurs qui s'entretiennent avec nos psychologues du travail.



3 thématiques principales émanent de l'ensemble des entretiens avec les psychologues du travail et nous semblent être 3 axes de travail à discuter pour l'année 2020 :

➤ **Le manque de vision dans l'avenir :**

Les projets de transformations génèrent toujours des inquiétudes et des frustrations mais ces dernières peuvent aussi être relativement contenues au travers d'une meilleure visibilité et d'une communication plus lisible : Quels impacts concrets ? Sur quel périmètre ? Dans quelle temporalité ?

En outre, une avancée dans la négociation des futurs métiers permettrait d'y voir plus clair sur l'avenir, de rassurer certains ou de permettre de débiter un processus de deuil pour d'autres (chose difficile dans l'incertitude actuelle et pourtant nécessaire même si négatif à la base).

➤ **Les relations de travail :**

Un travail de pédagogie doit se poursuivre ou être entrepris par défaut sur la nécessité de respecter les règles de travail (formelles et faisant l'objet de sanctions potentielles) et les règles de savoir-vivre en collectif. La bienveillance et la communication non violente se doivent d'accompagner les rapports sociaux tout en garantissant le respect du cadre dans lequel ils s'inscrivent.

➤ **Les exigences du travail :**

Thématique émergente en 2019 qui risque de se poursuivre notamment dans le réseau France 3 au travers du projet de chaînes régionales de plein exercice : une attention toute particulière devra être menée dans l'accompagnement de ce projet qui génère déjà des fortes inquiétudes quant aux ressources perçues faiblement pour y faire face et donc, quant à la charge de travail supplémentaire que ce projet va générer.



# Bilan janvier à novembre 2020 – Psychologie du travail pour FRANCE TELEVISIONS

---



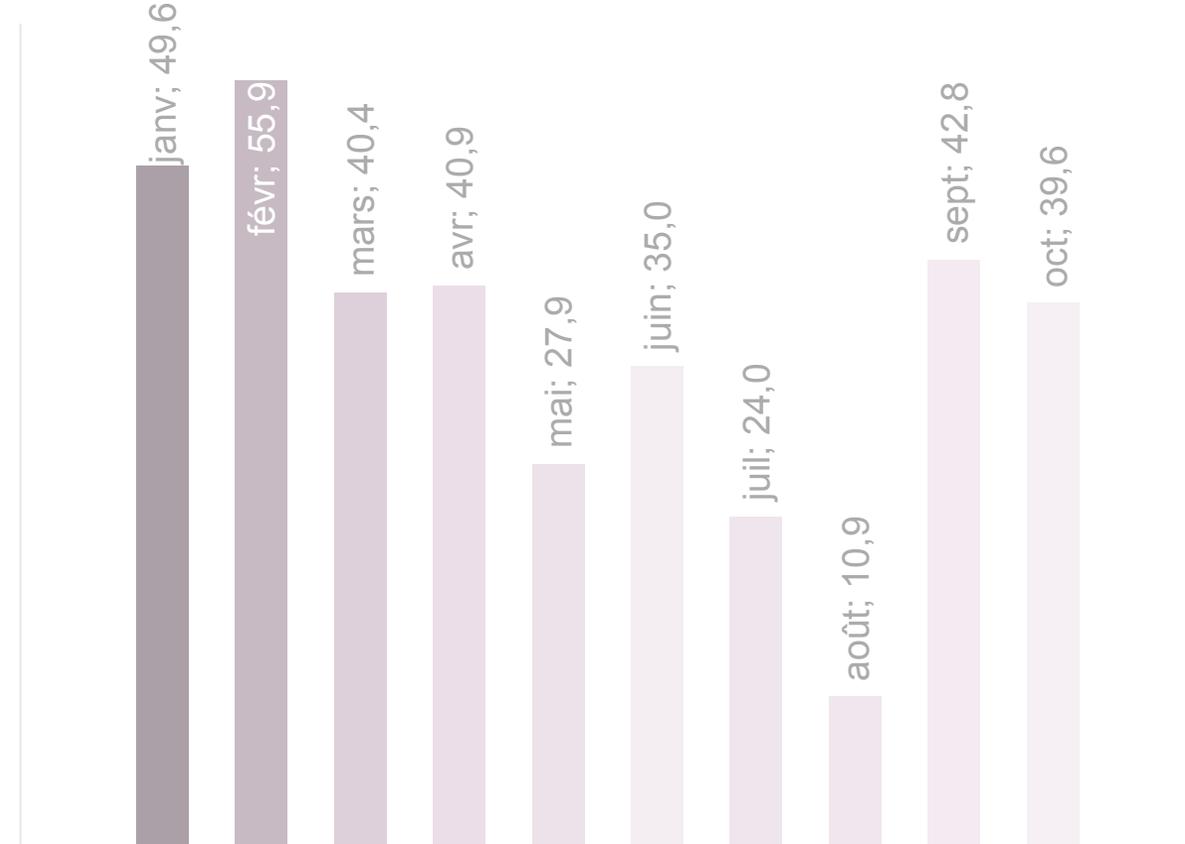
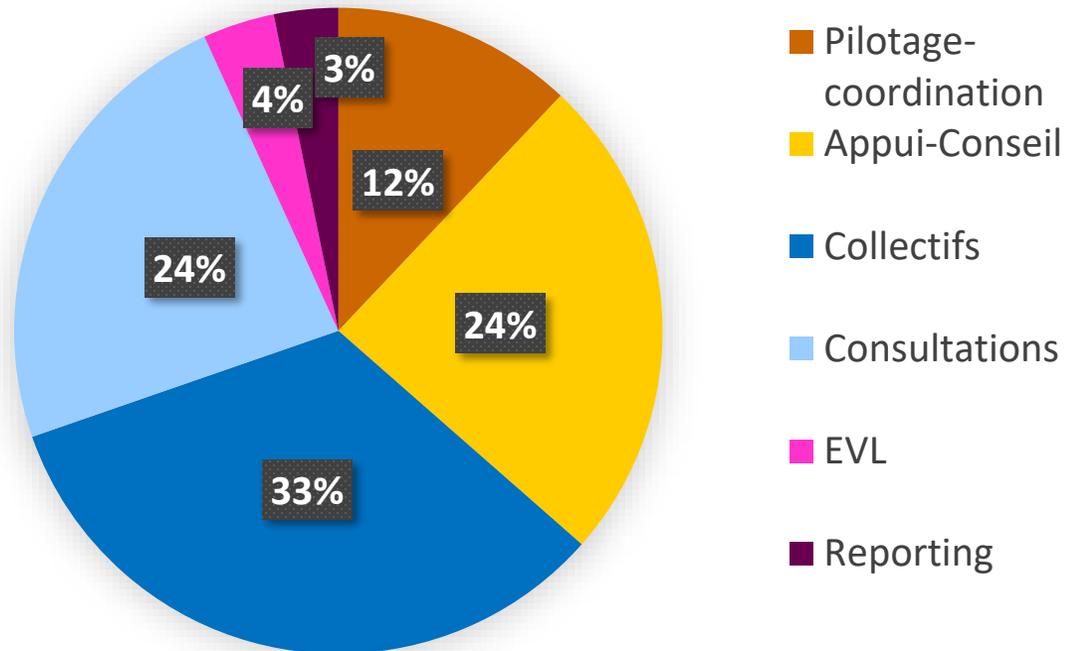
# 1. Synthèse quantitative des interventions (à fin octobre 2020)



# Nombre de jours réalisés par type d'intervention



Type d'intervention	Somme de Temps jour(s)	Moyenne/mois
Pilotage-coordination	44,1	4,4
Appui-Conseil	89,8	9,0
Collectifs	121,8	12,2
Consultations	86,4	8,6
EVL	13,1	1,3
Reporting	11,8	1,2
<b>Total général</b>	<b>366,88</b>	<b>36,69</b>

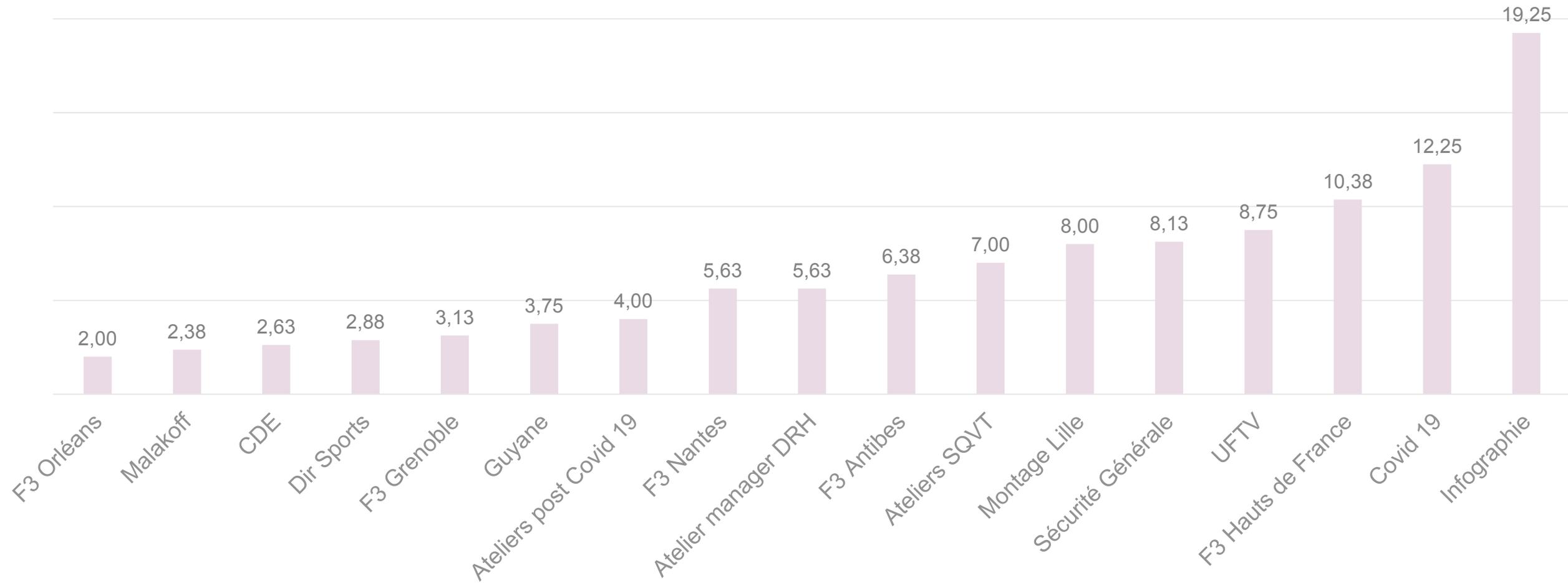


# Détail par régions (nombre de jours décroissants)



Régions	Appui-Conseil	Collectifs	Consultations	EVL	Pilotage-coordination	Reporting	Total général
Paris (IDF)		17,75	60,50	37,88	3,75		122,38
Coordination		1,00	4,63			43,88	50,00
Outre-mer		23,63	9,88	10,50	1,88	0,25	48,50
Hauts de France		12,00	16,88	15,75			45,63
Grand Est		11,50	2,88	5,25	0,88		21,75
Centre		4,38	4,63	2,13	2,13		14,25
Pays de Loire		3,38	5,63	3,63			12,75
Auvergne-Rhône-Alpes		2,38	4,13	1,13	0,25		9,00
Nouvelle Aquitaine		1,88	2,63	1,13	3,00		8,63
Provence-Alpes-Côte d'Azur		0,63	6,38	0,63		0,38	8,00
Occitanie		3,50	1,00	0,75	1,25		7,63
Bretagne		3,13	1,13	3,00		0,13	7,38
Bourgogne Franche Comté		0,88	0,25	4,38		0,13	5,63
Normandie		3,50	1,25	0,25			5,00
Corse		0,25				0,13	0,38
<b>Total général</b>		<b>89,75</b>	<b>121,75</b>	<b>86,38</b>	<b>13,13</b>	<b>44,13</b>	<b>366,88</b>

# Bilan des interventions collectives FTV



## 2. Synthèse des entretiens individuels

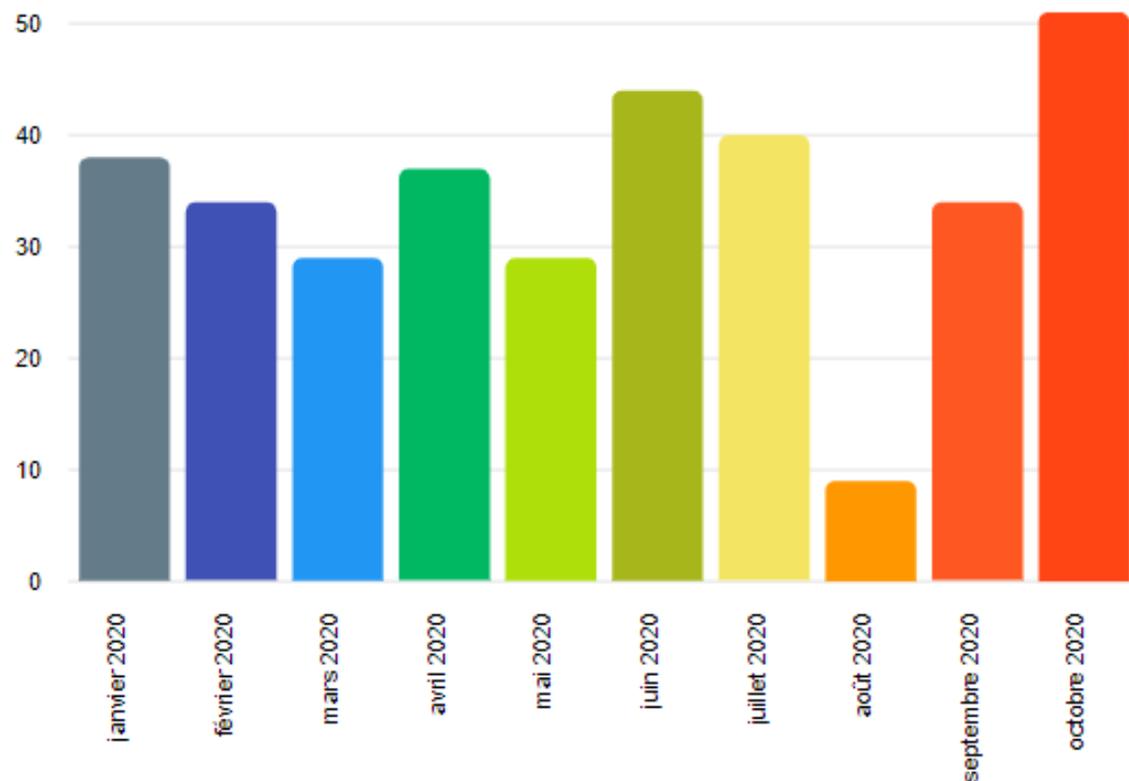


# Données Statellite (fin octobre 2020) : 345 entretiens



➤ En moyenne 2 entretiens par prise en charge

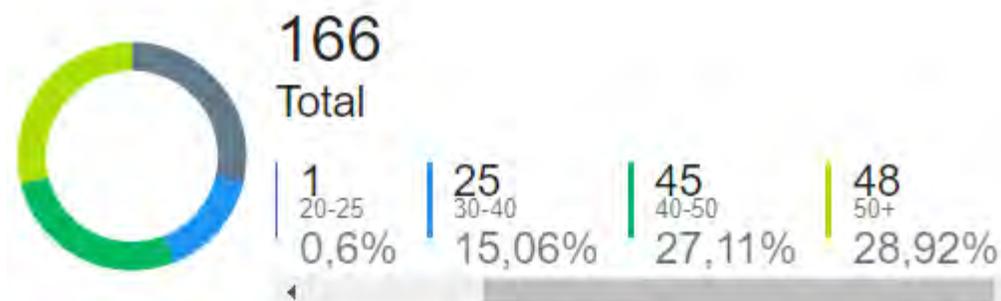
## Répartition des entretiens



## Répartition par genre

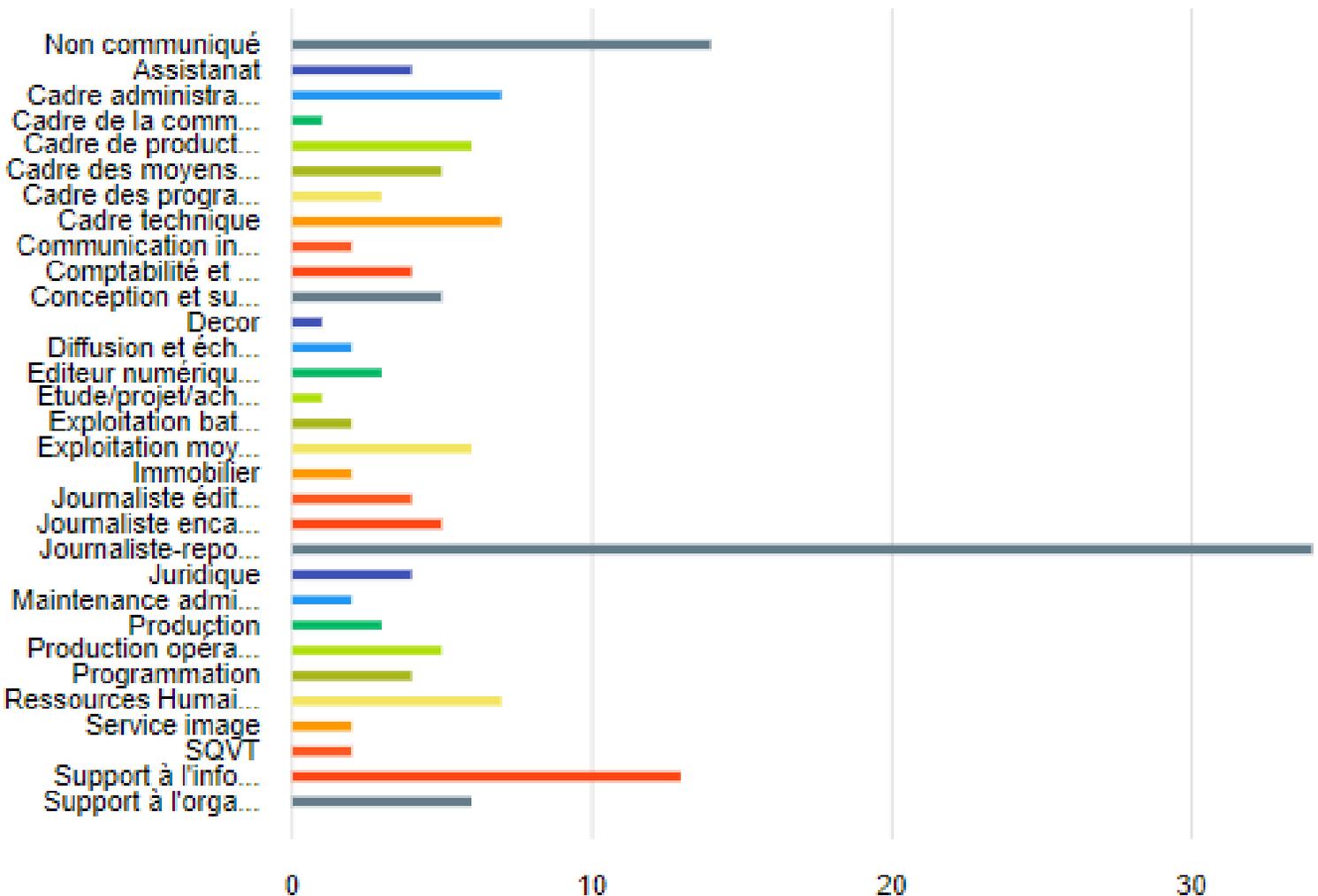


## Répartition par âge

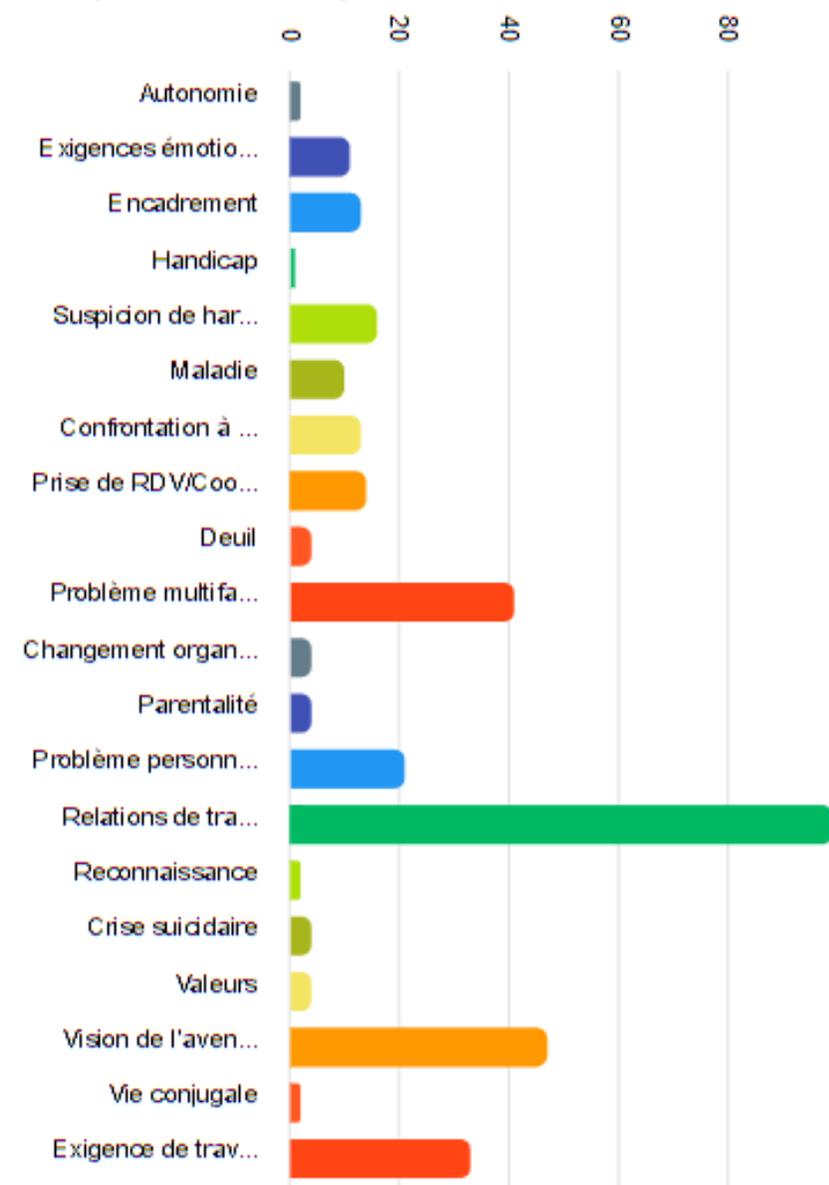




## Répartition par filière métier



## Répartition par raison initiale





# france•tv

---

Jean-Luc ODEYER  
Président du Groupe JLO

*Dans un souci d'accessibilité et de clarté, l'écriture inclusive n'est pas utilisée. Les termes employés au masculin se réfèrent aussi bien au genre féminin que masculin.*



**GROUPE JLO**  
DÉVELOPPEUR DE QVT



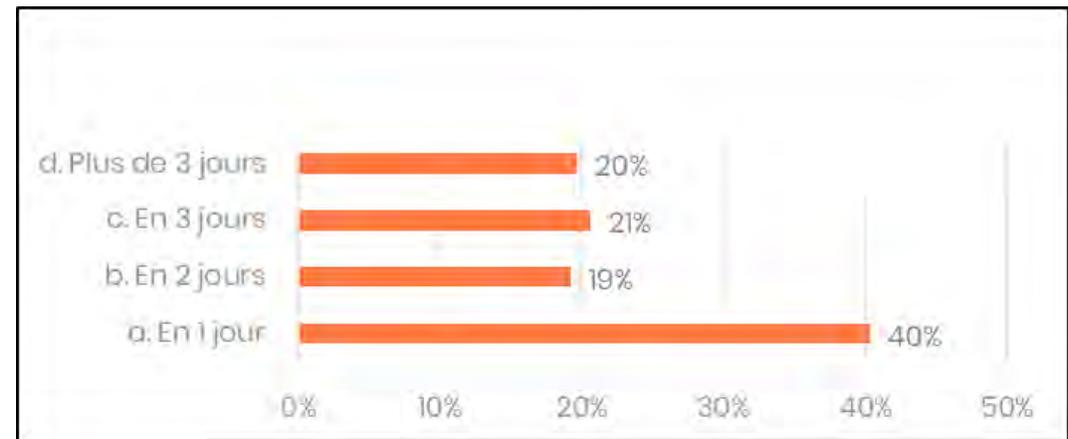
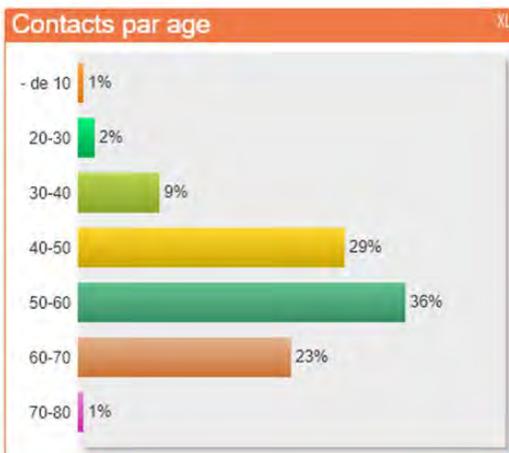
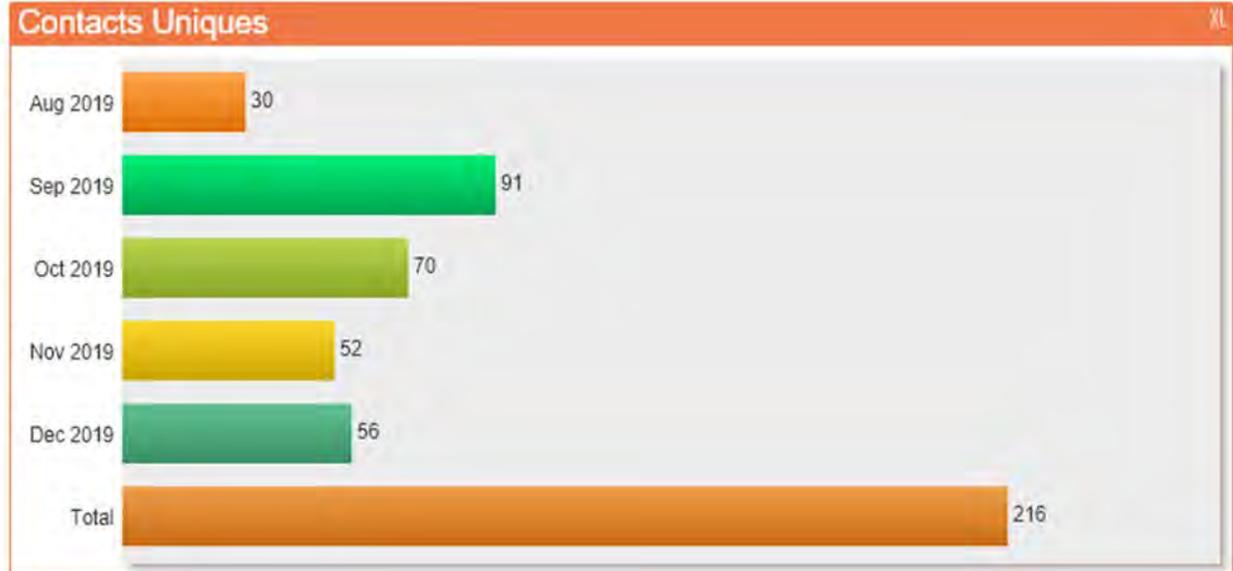
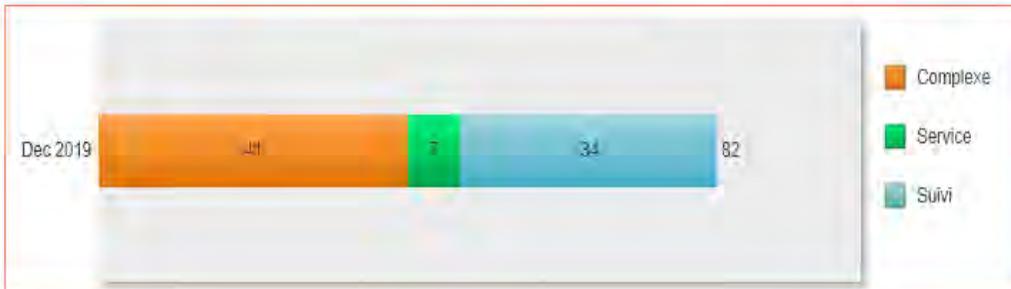
# BILAN RESPONSAGE

Synthèse 2019

**france•tv**

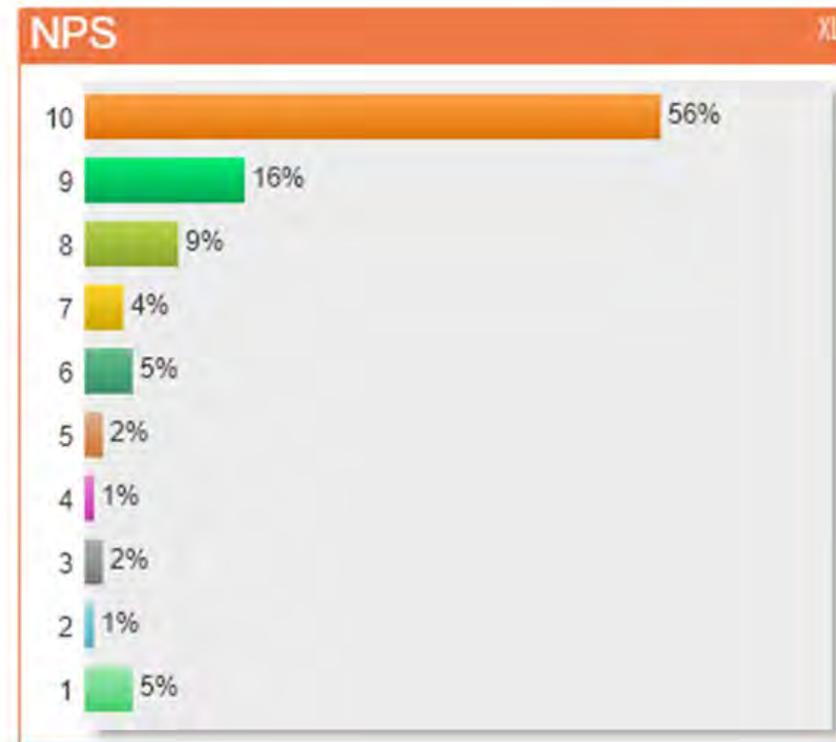
---

**542** DEMANDES EN 2019, POUR ENVIRON **200** SALARIÉS UNIQUES.  
**80%** DES RÉPONSES ÉCRITES EN 3 JOURS OU MOINS



**55%** DES DEMANDENT VIENNENT DE LA RÉGION PARISIENNE. **81%** DE SALARIÉS TRÈS SATISFAIT

Région	Demandes
Auvergne Rhône Alpes	3
Bourgogne Franche comté	19
Bretagne	10
Centre Val de Loire	1
Corse	16
Grand Est	11
Hauts de France	48
Ile de France	275
Normandie	4
Nouvelle Aquitaine	29
Occitanie	9
Pays de la Loire	0
PACA	8
DOM	12
TOM	0

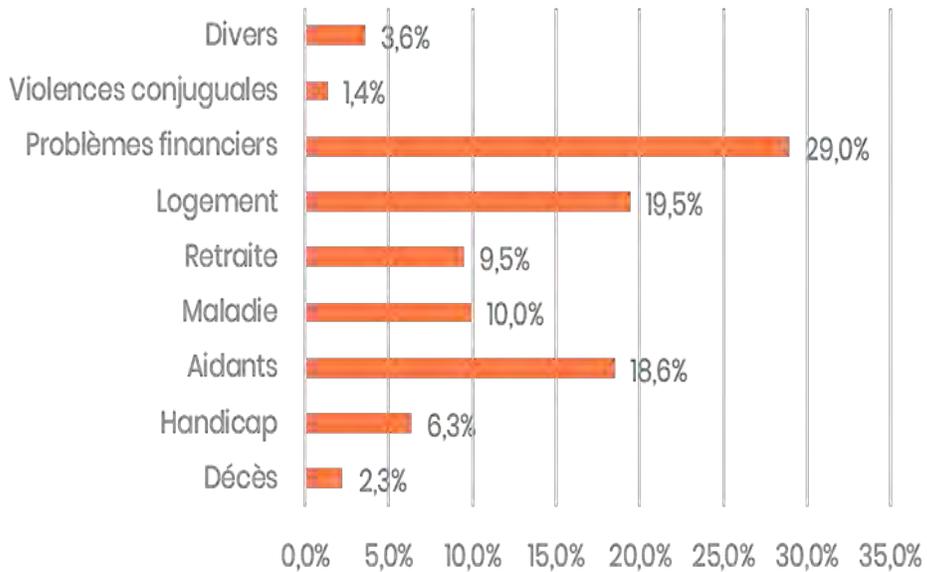


- 81% de 8 à 10
- 11% de 5 à 7
- 9% de 1 à 4

Sur 218 réponses écrites, 92 notes soit 42% de retour

LES **2/3** DES DEMANDES CONCERNENT DES **QUESTIONS FINANCIÈRES** (29 %), **LE LOGEMENT** (20%) ET LES **AIDANTS** (19%)

Cumulé 2019



## Sept : problèmes financiers (22/75) et aidants (15/75)

## 1. Problèmes financiers:

- a. 67% concerne des femmes seules avec enfants.
- b. Parmi ces 67%, les 2/3 sont avec 2, 3 enfants ou plus.

## 2. Aidants:

- a. 6 aidants sur 10 nous contactent pour leur enfant: AEEH ou AAH
- b. 4 aidants sur 10 accompagnent leurs parents

## Oct : problèmes financiers (17/73) et aidants (14/73)

## 1. Problèmes financiers:

- a. 50% concernent des célibataires sans enfant.

## 2. Aidants:

- a. 6 aidants sur 14 pour leur enfant en situation de handicap
- b. 6 aidants sur 14 accompagnent un de leurs parents
- c. 2 aidants sur 14 accompagnent leur conjoint

## Nov : problèmes financiers (11/32) :

## 1. Problèmes financiers:

- a. 73 % des demandes concernent des familles avec enfants.

b. La moitié d'entre elles fait face à des baisses de revenus du couple ou à des dettes qui fragilisent les finances de la famille.

## 2. Logement:

- a. 40% des demandes sont liées à des séparations.

## Dec : Problèmes financiers (17/41):

## 1. Problèmes financiers

- a. 40 % des demandes concernent des familles avec enfants faisant face à des baisses de revenus.

b. Notamment suite à des séparations (impayé de pension alimentaire)

## NOS RECOMMANDATIONS

Actions à mettre en place sur les **questions financières**

1. Webinaires
2. Infos avec institutions

Actions à mettre en place sur les **aidants**

1. Accompagner un enfant en situation de handicap
2. Les troubles dys
3. Sensibiliser les managers

## NOS POINTS D'AMÉLIORATION

DOMAINES	OBJECTIFS	MOYENS
SALARIES FTV	AMELIORER LES TAUX D'APPELS EN PROVINCE	INTERVENTIONS EN PROVINCE
MEDECINE DU TRAVAIL	AMELIORER LA COLLABORATION	ARRIVEE REONSABLE AS LE 20 AVRIL
REPORTING POUR ACTIONS	PRECISER LES DATAS POUR FACILITER LA PREVENTION	EVOLUTIONS INTERNES DES OUTILS
CSE	VALIDER PROCEDURE ATTRIBUTION DES FONDS DE SECOURS	TESTS EN REEL

# BILAN DISPOSITIF SOCIAL

Septembre 2019 – Août 2020

france•tv



RESPONSAGE



# TABLEAU DE BORD

## SYNTHÈSE DES DEMANDES – SLIDE 6

Thèmes des demandes, origine géographique,  
profils des collaborateurs ...

## RECOMMANDATIONS – SLIDE 15

Pour 2021



## I MISE EN OEUVRE

- ✓ **Appropriation des dispositifs sociaux** : rencontre avec les référents, rédaction
- ✓ Mise en place de **l'espace bénéficiaire**
- ✓ **Communication** : création de deux films et d'un flyer
- ✓ **Disponibilité immédiate** du service
- ✓ **Interventions** avec les IP (Instances de Proximité) de toutes les régions
- ✓ **Permanence** du service : Le confinement n'a pas arrêté le service
- ✓ **Rapports mensuels** pour suivre l'évolution des appels et la nature des demandes



# I APPROPRIATION DES DISPOSITIFS SOCIAUX

DATES	ACTIONS
22-mai	Rencontre DSQVT
28-mai	CODIR Siège
29-mai	CODIR France TV
05-juin	Dispositifs DSQVT
12-juin	CSSCT
13-juin	Dispositifs DSQVT
14-juin	Actus RH
19-mai	Dispositifs DSQVT
20-juin	RH/RRH France 3
21-juin	Service Paye
25-juin	Dispositifs DSQVT
25-juin	2 réunions téléphoniques Outre Mer
27-juin	CSE France 3
01-juil	CSE Corse
09-juil	Rencontre Audiens
10-juil	Rencontre Médecine du travail
11-juil	CSE Malakoff
17-juil	CSE Siège
29-août	RH – Transmission dossiers

## Un temps important pour appropriation des dispositifs sociaux

- En deux mois (19 réunions), nous avons synthétisé l'ensemble des dispositifs sociaux de France Télévisions.

## Une mise à disposition des AS en place

- Echanges avec les AS (Assistants Sociales),
- Trois RH nous ont alerté sur des situations particulières

# I PROXIMITÉ AVEC LE TERRAIN

## 28 participations à des EVL (Equipe de Veille Locale)

- 7 Maison France Tv
- 12 Nouvelle Aquitaine
- 1 Val de Loire
- 1 Normandie
- 2 Bretagne
- 5 Outremer

## 25 interventions dans les IP pour présenter le dispositif

- Toutes les régions France 3 sauf la Corse

## 14 interventions dans les « Audios salariés » pendant le confinement

Prise de contact avec tous les RRH des régions

→ PRÈS DE 70 INTERVENTIONS AU TOTAL



# SYNTHÈSE DES DEMANDES

Bilan après 1 an de  
l'accompagnement des  
collaborateurs France Tv



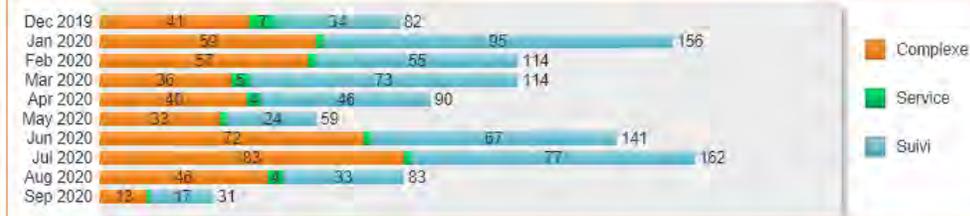
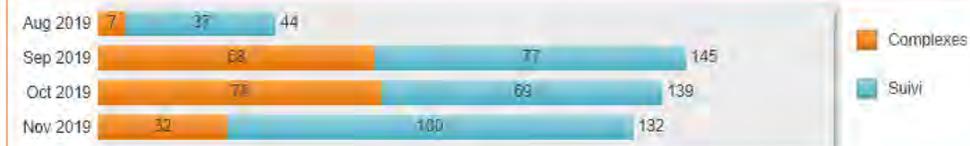
# EN SYNTHÈSE

france•tv

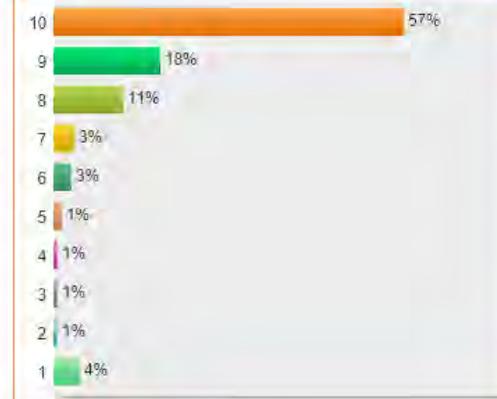
## Synthèse France Télévisions

MAISON FRANCE TV

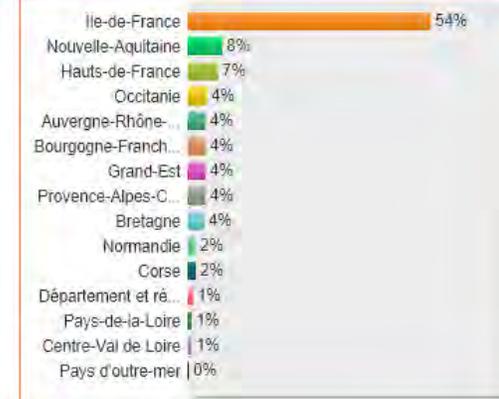
### Demandes



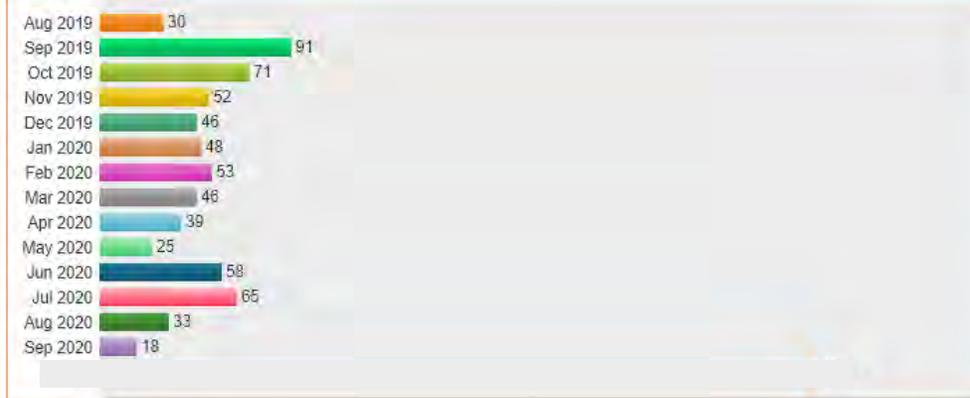
### NPS



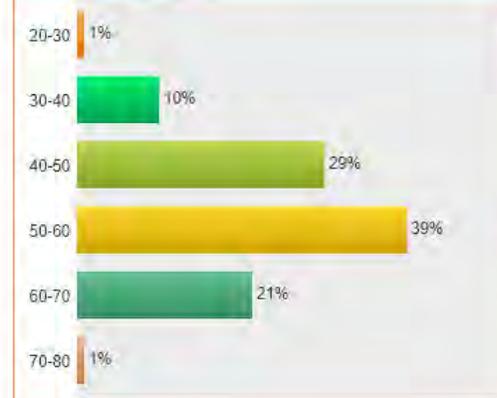
### Contacts par région



### Contacts Uniques



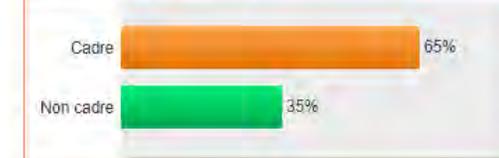
### Contacts par âge



### Contacts par sexe



### Contacts par statut



Le modèle à distance fonctionne !

**1 461 appels** sur 1 an dont 644 demandes complexes – pour **657 salaires uniques**

**11 entretiens ont eu lieu sur site** dont 10 Maisons France Tv et 1 à Rennes

# ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDES

3 périodes majeures :

1. Septembre-Octobre 2019 :

**Démarrage dynamique suite au lancement**

2. Février à mars 2020 :

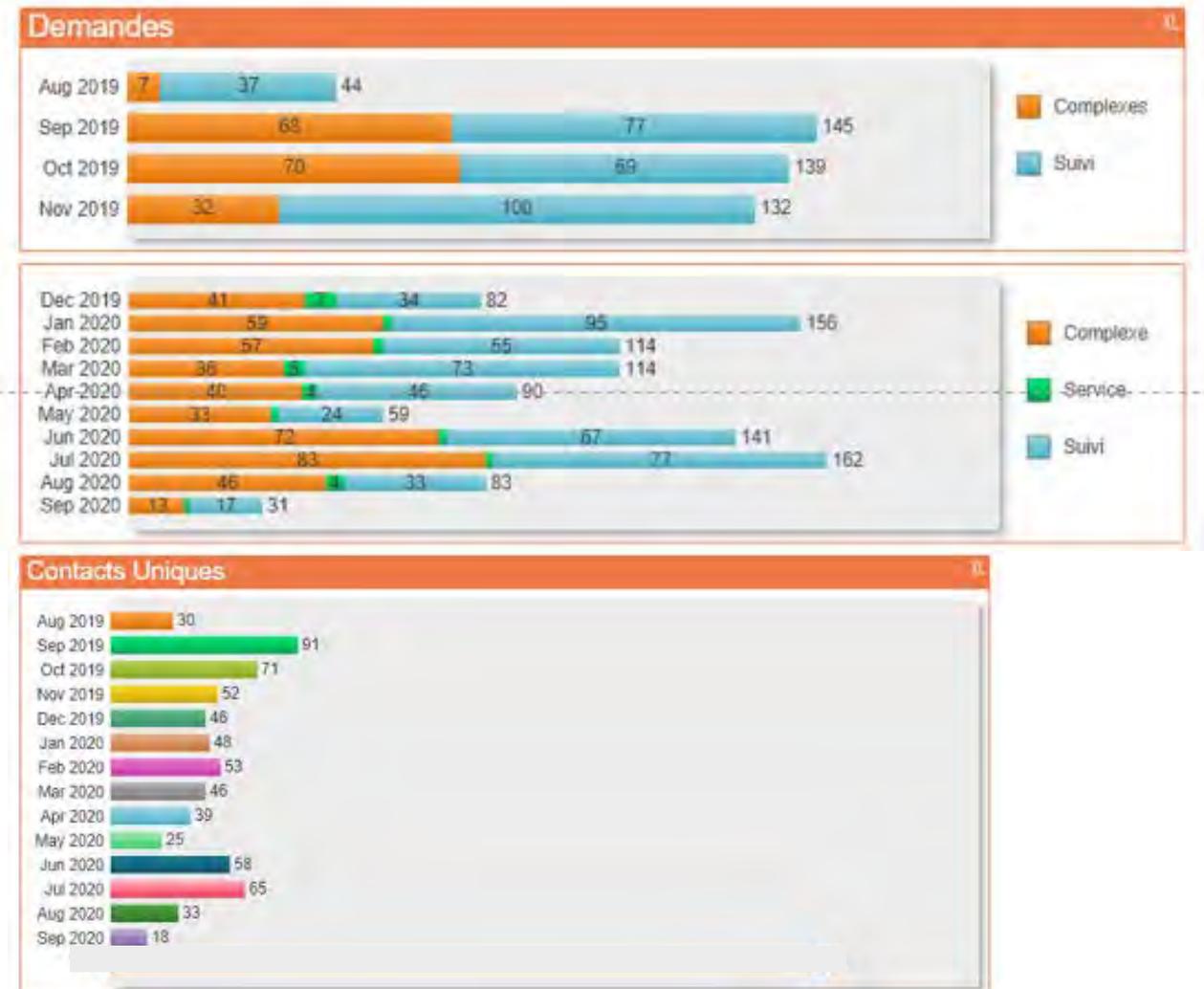
**Baisse due au confinement**

3. Juin – Juillet 2020 :

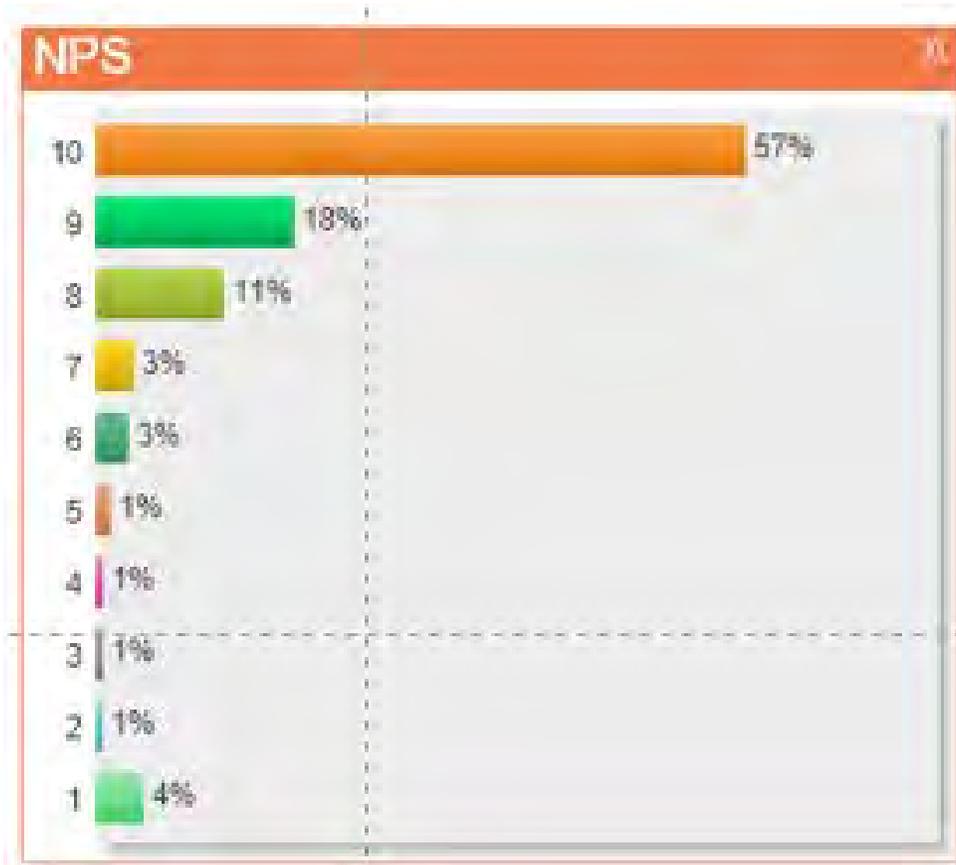
**Hausse des demandes complexes** avec l'arrivée de nouveaux utilisateurs :

- Nombreuses actions de communication en région : animation de l'intranet, newsletters
- Participation aux EVL : Maison France Tv et Outre mer

- Très peu de demandes sur le service : traduisant une communication claire



## ENQUÊTE DE SATISFACTION : DÉTECTION DE POINTS D'AMÉLIORATION



### Rappel du fonctionnement :

- Enquête de satisfaction envoyée automatiquement après le traitement d'une demande
- Une seule question posée : Recommanderiez-vous Responsage à un collègue ?

### Résultats France Tv :

- Taux de réponse : **41%** - ont répondu à l'enquête
- **89%** des utilisateurs sont satisfaits ou très satisfaits - ont attribué la note de 7 et +

### Rappels des salariés ayant noté 6 ou moins

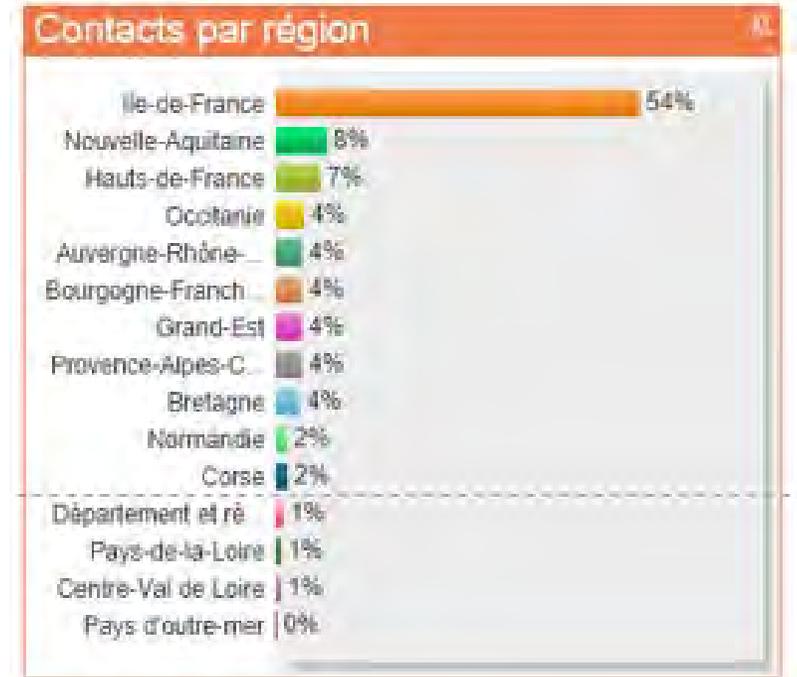
## PROFIL DES SALARIÉS ACCOMPAGNÉS

- **Surconsommation des personnes de plus de 50 ans :**  
61% des contacts alors que 55% des effectifs est dans cette tranche d'âge
- **Sous consommation des hommes :**  
45% des contacts qui représentent pourtant 54% des effectifs



## DEMANDES PAR REGIONS

- Origine des contacts en **cohérence avec la répartition des effectifs** : la majorité est en Ile-de-France
- Régions les plus **actives, sont celles où il y a eu le plus d'actions de communication** :
  - Nouvelle Aquitaine : 3 EVL trimestrielles, des IP, des audios...
  - Hauts-de-France et Occitanie : soutien du responsable de communication par des newsletters etc...
- **L'outremer est sous représenté** alors que le besoin existe, d'autant plus que certaines situations sont complexes.



## SITUATIONS MARQUANTES

SITUATIONS RARES	
<b>sept-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 suicides de proches de salariés le 2 septembre, jour de l'ouverture du service</li> <li>▪ 1 tentative de suicide d'un salarié outre-mer</li> </ul>
<b>oct-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3 appels relatifs à des violences conjugales</li> </ul>
<b>nov-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Certains IRH voulaient déléguer la gestion des arrêts maladie</li> </ul>
<b>déc-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un salarié atteint de la maladie d'alzheimer</li> </ul>
<b>janv-20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une salariée en perte totale de la maîtrise de son budget personnel</li> </ul>
<b>févr-20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RAS</li> </ul>
<b>mars-20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RAS</li> </ul>
<b>avr-20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsage a pu maintenir sa prestation à 100%, mais délais de traitement rallongés</li> </ul>
<b>mai-20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 salarié quasi SDF change sans arrêt de département. Cela empêche la finalisation de l'instruction du dossier</li> </ul>
<b>juin-20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 alertes pour personnes en danger avec intervention des pompiers</li> <li>▪ 1 salarié cores atteint du syndrome de Diogène, addction à l'alcool, en très grande précarité</li> <li>▪ 1 situation dans les DOM très complexe: invalidité, inaptitude au travail</li> </ul>
<b>juil-20</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 situation à la Réunion d'une salariée ayant fait une tentative de suicide sur le lieu de travail - internement d'office - harcèlement par mail auprès de sa hiérarchie et de ses collègues</li> </ul>

### Remarques générales

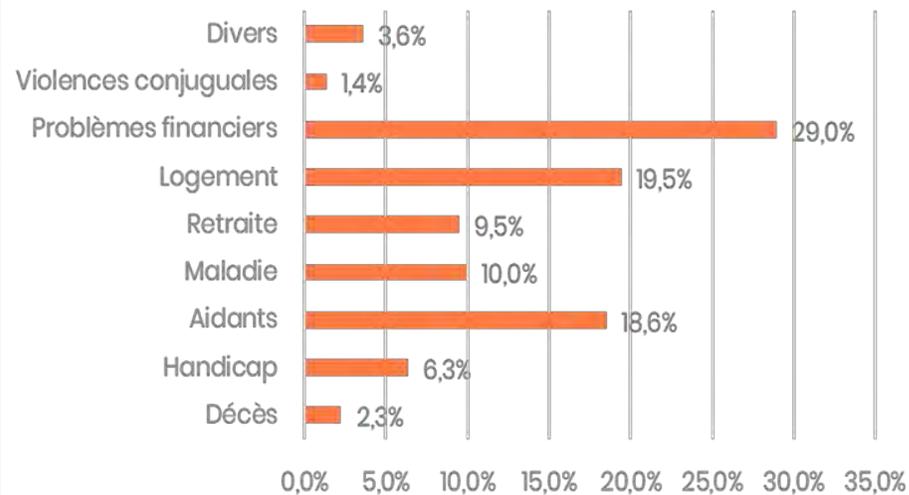
- La période post confinement révèle des fragilités psychologiques importantes :
  - Pour certains salariés à titre personnel
  - Pour les salariés aidants  
→ souffrance exacerbée

# SYNTHÈSE DES DEMANDES

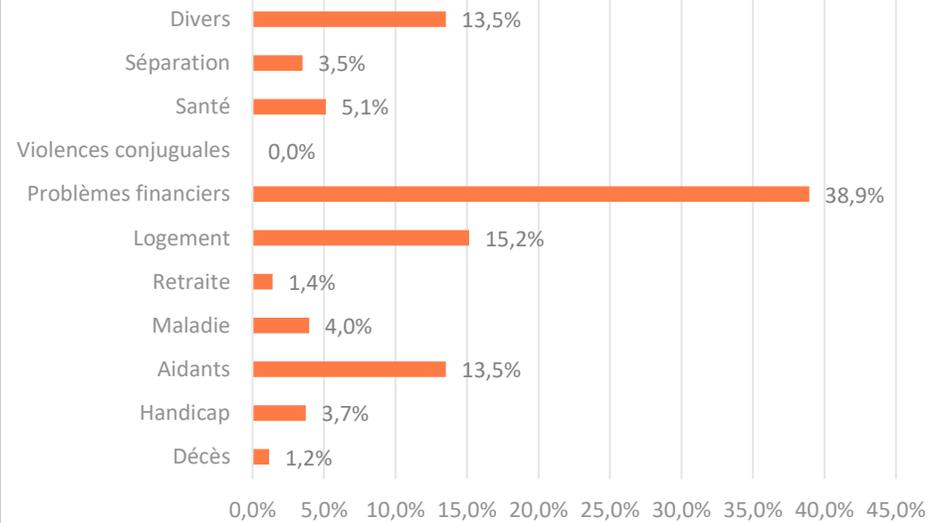
## Top 3 des demandes :

- 1. Problèmes financiers :**  
En hausse suite à la crise sanitaire : perte du revenus du conjoint etc...
- 2. Logement :**  
Prédominance corrélée avec la localisation majoritaire des effectifs en Ile-de-France
- 3. Aidants :**  
Prédominance corrélée avec la part de l'effectif de plus de 45 ans

Cumulé 2019



Cumulé 2020



# FOCUS SUR LES ZOOMS MENSUELS

Sept : problèmes financiers (22/75) et aidants (15/75)	Janv20 : problèmes financiers (19/30)	Mai : problèmes financiers (16/33) et logement (11/33)
<p><b>1. Problèmes financiers:</b></p> <p>a. 67% concerne des femmes seules avec enfants. b. Parmi ces 67%, les 2/3 sont avec 2, 3 enfants ou plus.</p> <p><b>2. Aidants:</b></p> <p>a. 6 aidants sur 10 nous contactent pour leur enfant: AEEH ou AAH b. 4 aidants sur 10 accompagnent leurs parents</p>	<p><b>1. Problèmes financiers:</b></p> <p>a. 66% des demandes pour familles avec enfants b. 50% des demandes à cause de séparation</p> <p><b>2. divers:</b></p> <p>a. Une demande pour harcèlement</p>	<p><b>1. Problèmes financiers:</b></p> <p>a. 50% concernent des célibataires sans enfant.</p> <p><b>2. Logement:</b></p> <p>a. La moitié des demandes concernent des séparations</p>
Oct : problèmes financiers (17/73) et aidants (14/73)	Fev : Problèmes financiers (23/57):	Juin : Problèmes financiers (23/72) Aidants (10/72)
<p><b>1. Problèmes financiers:</b> 50% concerne des célibataires sans enfant</p> <p><b>2. Aidants:</b></p> <p>a. 6 aidants sur 14 pour leur enfant en situation de handicap b. 6 aidants sur 14 accompagnent un parent âgé</p>	<p><b>1. Problèmes financiers</b></p> <p>a. 50 % des demandes concernent des familles surendettées b. 70% des demandes concernent des familles avec au moins 2 enfants</p>	<p><b>1. Problèmes financiers</b></p> <p>a. 18 demandes sur 23 des demandes des familles avec enfants faisant face à des baisses de revenus. b. 14 demandes sur 23 concernent la région parisienne</p> <p><b>2. Aidants</b> la moitié des demandes concerne des aidants qui verbalisent leur épuisement</p>
Nov : problèmes financiers (11/32) :	Mars : problèmes financiers (16/36)	Juil. 20 : problèmes financiers (26/83) et aidants (16/83)
<p><b>1. Problèmes financiers:</b></p> <p>a. 73 % des demandes concernent des familles avec enfants. b. La moitié d'entre elles fait face à des baisses de revenus du couple ou à des dettes qui fragilisent les finances de la famille.</p> <p><b>2. Logement:</b> 40% des demandes de logement sont liées à des séparations</p>	<p><b>1. Problèmes financiers:</b></p> <p>a. 63% concernent des familles avec enfant. b. 33% concernent des célibataires sans enfant.</p>	<p><b>1. Problèmes financiers:</b></p> <p>a. 11 demandes sur 26 concernent des familles avec des dettes lourdes</p> <p><b>2. Aidants:</b></p> <p>a. Les 16 demandes concernent des ascendants : prise de conscience de la fragilité des parents</p>
Dec 19 : Problèmes financiers (17/41):	Avril : Problèmes financiers (15/40):	Août: Problèmes financiers (15/46):
<p><b>1. Problèmes financiers</b></p> <p>a. 40 % des demandes concernent des familles avec enfants faisant face à des baisses de revenus. b. Notamment suite à des séparations (impayé de pension alimentaire)</p>	<p><b>1. Problèmes financiers</b></p> <p>a. 11 demandes viennent du siège</p> <p><b>2. logement</b> 8 demandes sur 10 sont de province (séparation)</p>	<p><b>1. Problèmes financiers</b></p> <p>a. 11 demandes sur 46 concernent des familles avec des dettes lourdes et 4 familles font face à des baisses de revenu</p> <p><b>2. Aidants</b> la moitié des demandes (sur 8) concerne des enfants</p> <p><b>3. Santé</b> toutes les demandes concernent des personnes en Arrêt de travail</p>

# RECOMMANDATIONS

Pour 2021



## EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

**Mettre en place des actions collectives (type webinars) sur des sujets ciblés :**

- Les aidants familiaux
- L'action logement
- L'endettement et le surendettement
- La maladie et le handicap au travail

**Mettre en place un partenariat pérenne avec les référents des dispositifs sociaux pour des actions conjointes**



# AMÉLIORER LA COLLABORATION FRANCE TV – RESPONSABILITÉ



## RENFORCER LE LIEN AVEC LES DRH

Pour augmenter l'utilisation du service et notamment en Outre Mer  
→ *Prendre RDV avec Catherine Sailles*



## AUGMENTER LA VISIBILITÉ DU SERVICE SOCIAL

Pour favoriser l'utilisation du service  
→ *Point fait avec Anne-Sophie Piquion (film, semaine du handicap)*



## MAINTENIR LES ÉCHANGES SUR LES ACTUALITÉS

Pour actualiser les dispositifs sociaux dans nos outils, en continu  
→ *Mettre en place une procédure de partage d'informations*



## RENFORCER LA COLLABORATION AVEC LES CSE

Pour établir un travail pérenne notamment avec le CSE Maison France TV – France 3  
→ *Réunions à organiser avec les secrétaires de CSE*

MERCI DE VOTRE  
CONFIANCE !

POUR CONTACTER RESPONSABILITÉ

**0800 94 12 21\***

OU EN LIGNE – ESPACE SALARIÉS

[www.responsage.com/](http://www.responsage.com/)



\* Du lundi au vendredi,  
de 9h à 19h.

**Ligne gratuite**



francetélévisions	<b>Procédure de Prévention des risques</b>	FTV DSQVT PPR2 v6 Page 1/5
	<b>DUER - PAPRI Pact</b>	

# Procédure de prévention des risques

## Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUER)

et

## Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact)

Rédaction : Direction de la santé et de la qualité de vie au travail (DSQVT)

Version	Date	Description / Modification
1	07/12/12	Création du document
2	10/09/13	Intégration du PAPRI Pact
3	28/08/14	Précisions sur le PAPRI Pact
4	15/12/14	Précisions sur les acteurs (logigramme)
5	18/11/19	Précisions sur le process DUER/PAPRI Pact et prise en compte de la réforme des IRP
6	12/10/2020	Précisions sur logigramme DUER/PAPRI Pact Rajout Annexe avec modalités pratiques

francetélévisions	<b>Procédure de Prévention des risques</b>	FTV DSQVT PPR2 v6
	<b>DUER - PAPRI Pact</b>	Page 2/5

### **1- OBJET**

L'objet de cette procédure est de décrire les étapes nécessaires à l'élaboration ou l'actualisation du document unique d'évaluation des risques (DUER) et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).

### **2- CHAMP D'APPLICATION**

Cette procédure s'applique à France Télévisions.

### **3- REFERENCES**

- Art. L4121-1 : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
- Art. L4121-3 : l'employeur évalue les risques
- Articles R. 4121-1 et suivants : l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

### **4- LEXIQUE**

- **DUER** : document unique d'évaluation des risques
- **PAPRI Pact** : programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- **APS** : Animateur Prévention Sécurité
- **IP** : Instance de proximité

### **5- LOGIGRAMME DUER/PAPRI Pact**

Qui	Fait quoi	Comment
<b>Animateur Prévention Sécurité (APS)</b>	Préparer la démarche d'élaboration/actualisation DUER/PAPRI Pact Organiser le GT pluridisciplinaire pour chaque Unité de Travail	GT pluridisciplinaire animé par APS : manager, opérationnels, RH, représentants de proximité, médecin du travail, et toute autre personne jugée utile (DSQVT, infirmière, psychologue du travail, conseiller QVT, etc.)
APS et Groupe de Travail (GT)	Evaluer ou ré(évaluer) les risques professionnels et Faire le point sur les moyens de prévention existants  Proposer d'autres moyens de prévention/actions d'amélioration	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser l'exposition du personnel (s'appuyer sur des observations du travail réel + écoute des salariés)</li> <li>- Appliquer la méthode de cotation FTV pour hiérarchiser les risques physiques et psychosociaux</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>En tenant compte de :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9 principes généraux de prévention</li> <li>- la cotation des risques</li> <li>- des facteurs de maîtrise existants</li> </ul> </li> </ul>
APS	Formaliser le DUER	Formaliser les résultats du GT dans l'outil Andeline (= DUER)
APS	Mettre à disposition le DUER	DUER tenu à la disposition des salariés, de l'IP, du CSE, du médecin du travail, de l'insp. du travail (DIRECCTE), de la CRAMIF/CARSAT/CGSS Lieu de consultation : chez l'APS (et DSQVT) et sur l'intranet du site / direction
APS / Directeurs généraux ou subdélégués	Analyser le DUER et arbitrer le plan d'actions de prévention	L'APS présente le DUER au directeur concerné (ou en CODIR)  Arbitrage du plan d'actions (moyens de prévention proposés par le GT) par le directeur concerné
APS / Directeurs généraux ou subdélégués	Formaliser / valider le PAPRI Pact	Formaliser les résultats de l'arbitrage du plan d'actions par la direction dans l'outil Andeline (= PAPRI Pact)  Validation/signature du PAPRI Pact par la direction
APS / RH / Présidents et secrétaires IP	Présenter le DUER / PAPRI Pact à l'IP *	Présentation du DUER/PAPRI Pact en IP par l'APS, avec l'aide du RH (* ou du CSE local/CHSCT/CCEOS si absence d'IP)
APS / Direction	Transmettre le PAPRI Pact	Communication du PAPRI Pact aux pilotes des actions pour mise en œuvre
APS et Groupe de Travail	Re-évaluer les risques en tenant compte de la réalisation du plan d'actions (outil dynamique)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Régulièrement, au moins 1/an</li> <li>- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les CT</li> <li>- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie</li> </ul>

francetélévisions	<b>Procédure de Prévention des risques</b>	FTV DSQVT PPR2 v6 Page 4/5
	<b>DUER - PAPRI Pact</b>	

## Annexe – Modalités pratiques

### **Préparation de la démarche d'actualisation du DUER**

L'APS doit prendre RDV avec le chef de centre ou le directeur concerné avant la réunion DUER pour :

- le sensibiliser au processus de mise à jour du DUER ;
- obtenir un planning optimisé des réunions ;
- obtenir la liste des participants par unité de travail ;
- avoir son soutien dans la mobilisation des collaborateurs opérationnels.

Ce RDV peut avoir lieu en lien avec le DRH ou RH en cas de besoin.

### **Organisation la réunion pluridisciplinaire DUER**

L'APS est en charge d'inviter les participants à la réunion. Le délai à respecter pour l'envoi des invitations est d'une semaine au plus tard avant la date de la réunion.

L'invitation se fait par mail à partir du modèle ci-dessous (à adapter par l'APS). Elle doit comporter un certain nombre d'informations utiles : date de la réunion, créneau horaire, salle de réunion.

L'APS doit aussi joindre au mail la dernière version du DUER et inviter les participants à le lire avant la réunion et à recueillir les observations de leurs collègues afin qu'ils soient prêts à y participer.

#### Email type :

Bonjour à toutes et à tous

Nous allons procéder à l'actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) de **xx** - c'est une obligation légale.

La réunion aura lieu le **xx de xx à xx** en **salle xx / visio**

Afin que l'évaluation des risques soit la plus proche de la réalité, il est **indispensable que des collaboratrices/collaborateurs** de vos équipes représentant l'ensemble du périmètre soient **présents**.

Le groupe de travail pluridisciplinaire réunira, outre l'Animateur Prévention Sécurité (APS), les managers et des opérationnels des services concernés, une/un représentant(e) de l'Instance de proximité, la/le responsable RH, le médecin du travail et une/un expert(e) de la direction Santé et Qualité de Vie au Travail (**selon besoin**).

Le but de cette réunion est de :

- Réévaluer les risques déjà identifiés en fonction des actions mises en place depuis la dernière évaluation.
- Réfléchir à d'autres actions susceptibles d'améliorer la situation actuelle de ces risques.
- Identifier si c'est le cas d'autres risques potentiels et réfléchir à des moyens d'action à mettre en œuvre pour les limiter.

Vous trouverez en PJ une fiche explicative du document unique et le projet DUER se basant sur celui de l'année dernière. **Les managers sont invités à diffuser ces documents auprès des collaboratrices et collaborateurs de leur secteur afin que celles et ceux qui participeront à cette réunion puissent recueillir les observations de leurs collègues.**

Vous pourrez également visionner, via le lien ci-dessous, une vidéo explicitant comment fonctionne un DUER : <https://monespacetv.francetv.fr/video/SQVT/DUER-quotation.mp4>

Je reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et vous envoie dans la foulée l'invitation Outlook et le lien Teams.

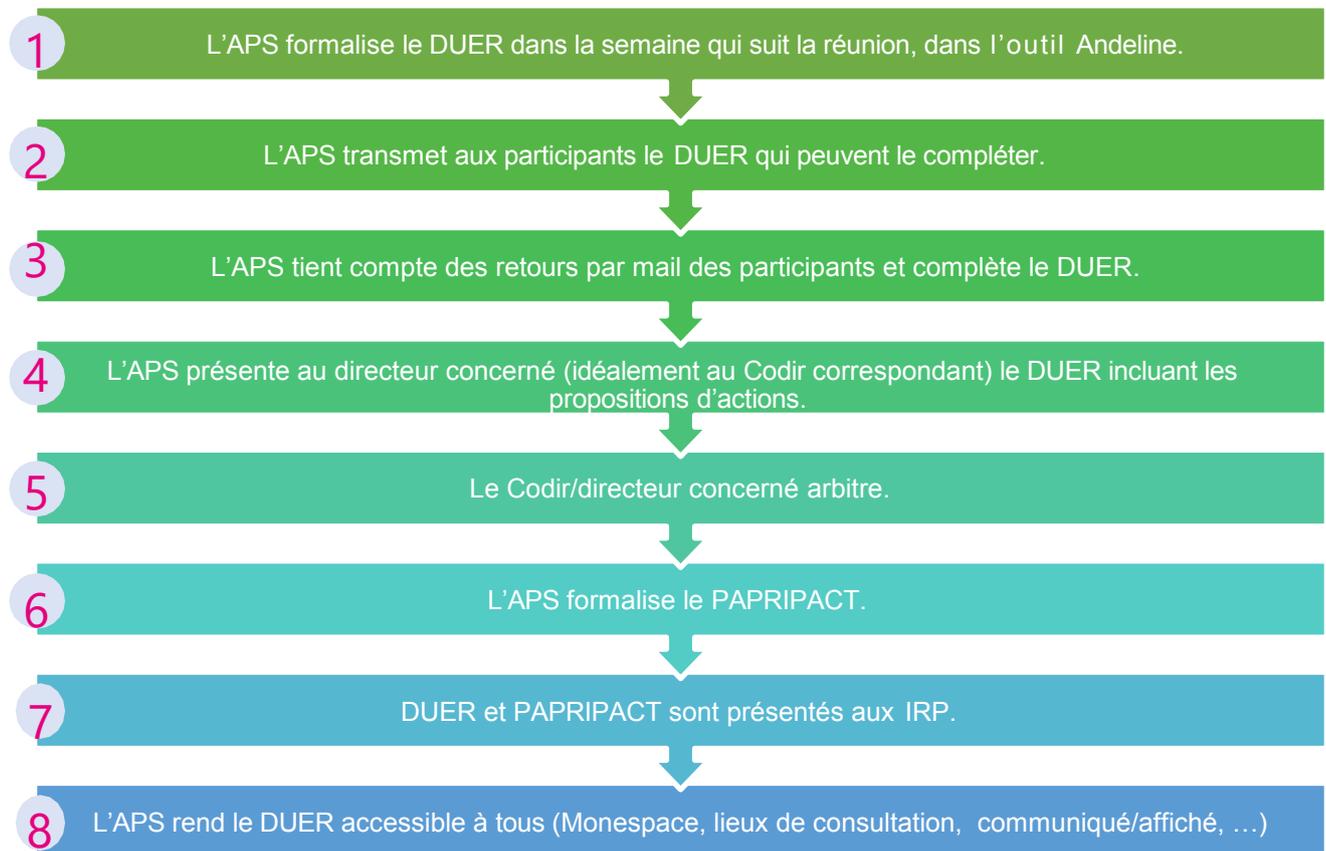
Bien cordialement

### **Animation de la réunion DUER**

Préparer la salle de réunion avant l'arrivée des participants	Accueillir les participants	Introduire la réunion	Faire un tour de table	Distribuer la dernière version du DUER aux participants	Mettre à jour le DUER en collaboration active avec les participants	Conclure la réunion
---	-----------------------------	-----------------------	------------------------	---	---	---------------------



### **Actions à mener après la réunion DUER**



DIFFUSION : Participants + direction des Sports + DSQVT + CSSCT-C - CSSCT  
Siège et Réseau + APS La Fabrique

page : 1/5

Visite de sécurité à Roland-Garros le 29 septembre 2020 effectuée par M. Olivier Calvat (chargé de production La Fabrique).

Accueil assuré par M. Nicolas Kirszenzaft, M. Pascal Noirot (direction des sports) et M. Olivier Calvat.

Participants :

- Sandy LIZOT : APS et référent Covid des Sports
- Lakshmy CHASTANG : médecin du travail MFTV
- Pierre MOUCHEL : secrétaire CSE central
- Thomas EVRARD : ingénieur sécurité DSQVT

Cette opération fait l'objet d'un plan de prévention rédigé à l'initiative de la Fédération Française de Tennis (FFT).

Toutes les entreprises intervenantes sont venues signer le plan de prévention au PC sécurité de Roland-Garros en amont de l'opération, après relecture avec le personnel de la sécurité.

- *Le modèle de plan de prévention de la FFT pourrait être amélioré pour gagner en lisibilité (en particulier le nom des entreprises en face des signatures).*

Dans le contexte Covid, la FFT a mis en place un protocole sanitaire ainsi que chaque entreprise intervenante. La FFT a créé une unité spécifique Covid sur site pour coordonner le dispositif, veiller au respect du protocole sanitaire, gérer les suspicions Covid et faire le lien avec les autorités sanitaires.

L'accréditation des personnels intervenants est conditionnée par la fourniture d'un test négatif de moins de 72h à renouveler tous les 7jours. FTV a donc mis en place un dispositif spécifique pour tester tous ses salariés.

La direction des Sports et la direction des moyens de Fabrication ont nommé plusieurs régisseurs afin de mettre en place les mesures Covid et en assurer le suivi en permanence. Ces derniers ont suivi la formation Référent Covid FTV (session spécifique organisée le 17/09). L'APS de la direction des Sports est référente Covid pour sa direction, avec une présence quotidienne sur site.

La FFT a mis en place un dispositif de ménage renforcé avec une remise en état de tous les espaces la nuit et un maintien de leur propreté la journée.

En complément, FTV dispose d'une prestation spécifique avec des agents de ménage qui nettoient et désinfectent les installations en permanence, en particulier les points de contact, les écrans de séparation. Une traçabilité du ménage est assurée.

Les mesures Covid sont visibles dans les locaux avec :

- la mise à disposition de points de lavage des mains, l'installation de nombreuses bornes de désinfection des mains à l'entrée des espaces ;
- la distribution des masques par les régisseurs tous les jours ou tous les deux jours en fonction du planning ;
- un affichage renforcé des consignes ;
- l'aménagement des espaces, l'installation des écrans de séparation entre les postes de travail.



Les points faibles du dispositif Covid restent les moments de pauses durant lesquelles le masque est retiré et les distanciations physiques ne sont pas toujours respectées.

- *La vigilance personnelle/collective est impérative : poursuivre les sensibilisations.*

## La Covid : un risque parmi d'autres ...



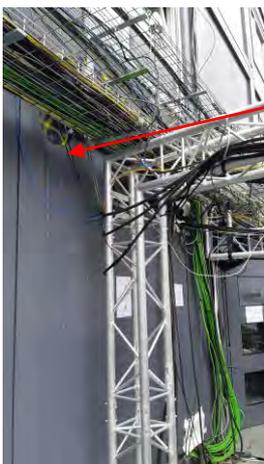
Nez des marches des escaliers extérieurs très glissants

- 👍 *Action corrective après la visite : mise en place d'un antidérapant adhésif par les régisseurs FTV et d'un affichage de prudence*

## La Covid ne doit pas nous faire oublier les autres risques...

👉 Un organisme de contrôle est intervenu les premiers jours de Roland-Garros pour vérifier les installations et moyens techniques FTV.

## Nodal



Orifice important dans la zone technique du nodal lié au passage de câbles. Cela provoque une circulation d'air pouvant diminuer l'efficacité du système d'extinction incendie automatique par gaz s'il venait à se déclencher

*Point d'amélioration : étudier la mise en place d'un obturateur résistant au feu en lien avec le service incendie FFT (il s'agit de locaux FFT).*

Point déjà évoqué l'an passé + mentionné par l'organisme de contrôle

## Cars La Fabrique

Marseille, Lyon, Rennes, Toulouse, D4



Car de Lyon

Organisation dans le contexte Covid :

- Jauge déterminée pour chaque car : 14 +3 personnes au maximum pour les plus grands cars. Mise en place de régie déportée pour assurer le respect de la jauge dans les cars.
- Règles de circulation interne.
- Installation de distributeurs de mousse désinfectante à l'entrée du car.
- Ecrans de séparation en plexiglas entre les postes de travail avec système d'accroche optimisé par les personnels dans le car de Lyon (cela permet d'éviter l'empiètement au sol).
- Renforcement du nettoyage du car et des points de contact par le prestataire de ménage (rampes d'escalier, poignées, écrans de séparation ...) et nettoyage des postes de travail partagés par les personnels (console/pupitre).
- Amélioration de la ventilation mécanique des cars les plus anciens afin de favoriser le renouvellement d'air (Lyon, Lille, Marseille et Rennes) : travaux réalisés par le constructeur durant l'été 2020.
- Affichage des consignes, personnels bien sensibilisés.
- Port du masque obligatoire par tous les collaborateurs (consigne rappelée en direct au réalisateur dans le car de Rennes) et respect des gestes barrières.

Il faut rappeler que c'est la somme et le respect de l'ensemble de ces moyens de prévention qui permettent de garantir les conditions sanitaires.



## **Court Suzanne Lenglen :**



Dispositif de captation d'image cablecam (TSF)

Plateforme de travail sécurisée avec des garde-corps

- Vérification de l'installation technique par un organisme de contrôle en amont de l'opération puis inspection quotidienne avec rapports à l'appui.
- Moyen d'accès (échelle à crinoline) à la plateforme avec affichage des consignes à l'entrée.

## **Restauration**

- Présence limitée du nombre de personnes dans l'espace de restauration.
- Flux d'entrée et de sortie différenciés.
- Respect d'une distance d'un mètre dans la file d'attente avec marquage au sol.
- Distributeur de gel hydro-alcoolique à l'entrée.
- Espacement des tables et placements en quinconce à table.
- Port du masque sauf à table en position assise au moment de manger.
- Désinfection des chaises et des tables entre chaque groupe.

## **Navettes FTV :**

Limitation à 3 personnes dans le véhicule selon la consigne FTV (conducteur + 2 passagers à l'arrière espacés du siège du milieu) et nettoyage par le chauffeur entre chaque transport (kit distribué à chaque chauffeur).

Accord d'établissement relatif  
à une expérimentation  
dans le cadre de la convergence des rédactions

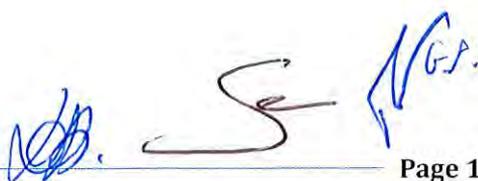
ENTRE LES SOUSSIGNES :

France Télévisions, Société nationale de programmes, au capital de 346 140 000 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 432 766 947, ayant son siège social 7 esplanade Henri de France 75907 Paris cedex 15, représentée par Madame Yolaine POLETTI-DUFLO, agissant en qualité de directrice régionale de l'établissement de Martinique,

D'une part

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement de Martinique

D'autre part





## Préambule

La convergence des rédactions s'inscrit dans le cadre du projet global de convergence de Martinique la 1<sup>ère</sup>. Depuis septembre 2019, une nouvelle organisation est mise en place au sein de la rédaction de Martinique la 1<sup>ère</sup>.

Cette organisation, plus rationnelle a pour ambition de proposer une offre éditoriale adaptée et cohérente en radio, en télévision et sur le Web.

Dans le cadre de ce projet de convergence, un dispositif d'expérimentation est proposé conformément à la méthode préconisée par l'accord qualité de vie au travail du 12 juillet 2017.

## Le contexte :

Martinique la 1<sup>ère</sup>, seul opérateur audiovisuel local de service public, doit conforter sa position de média de référence en matière d'information.

En effet

- La concurrence audiovisuelle des média locaux et de leurs sites web complémentaires
- L'explosion des réseaux sociaux
- Les nouveaux modes de consommation de l'information (On ne dit plus la radio alerte, la télé montre et la presse écrite explique, aujourd'hui les notifications alertent, les réseaux sociaux montrent et la vidéo explique.)

nous amènent à repenser notre façon de travailler et à nous inscrire dans une nouvelle dynamique autour d'un projet partagé, réactif et évolutif.

## Les objectifs :

La finalité de ce projet consiste à travailler de façon plus concertée entre la Télé, la radio et le Web pour proposer des contenus d'information :

- Complémentaires sur le fond et sur la forme
- Sur nos 3 média, Web, radio et Télé
- Dans une temporalité propre à chaque support
- Et selon une ligne éditoriale spécifique, préservant l'identité de chaque média

Ce projet n'a pas pour vocation d'être un simple regroupement ou une fusion des équipes TV, radio et Web dans leur fonctionnement et leur organisation actuels mais repose sur une réflexion éditoriale propre à chaque support.

Nous devons :

- Affirmer nos choix éditoriaux pour chacun des 3 média (choisir plus franchement entre sujet et brève, ne pas vouloir tout traiter sur le même plan !).
- Sélectionner l'information et son traitement en fonction du média



- Apporter une plus-value réelle à nos contenus afin d'éviter l'effet « redite »
- Veiller à nourrir les 3 média en parallèle
- Veiller à respecter les valeurs journalistiques et les règles de base de nos fonctionnements à savoir la vérification de l'information, la validation avant publication et l'impartialité.

#### L'organisation :

L'encadrement de la rédaction est composé d'une rédaction en chef unique et de 4 adjoints, chargés du suivi des JP, des JT, de la prospective et de la planification.

Une pré-conférence de rédaction de l'encadrement se tiendra pour les éditions du lendemain (rédacteur en chef, rédacteurs en chef adjoints, responsable web et responsables d'édition). Elle servira à définir les angles selon les supports mais sans automaticité à 360°.

Une fiche d'activité partagée sera envoyée la veille aux équipes.

Ces choix éditoriaux seront réactualisés le lendemain en conférence de rédaction

Chaque semaine un rédacteur en chef adjoint est affecté à des activités préalablement identifiées : prévisions radio, TV et Web/ suivi des journaux parlés, des journaux télévisés et des plannings.

Les équipes TV, Radio et Web seront amenées à travailler sur leur support d'origine et sur un second média (Ex TV et Radio ou Web, Radio et TV ou Web, ou Web et Radio ou TV).

Un responsable d'édition affecté chaque semaine à des éditions préalablement identifiées avec mise en place d'une conduite d'antenne partagée pour les éditions suivantes.

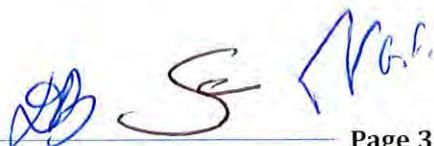
Le responsable d'édition du 13h participe à la pré-conférence de l'encadrement à 16h pour le lendemain.

Des réunions de briefing TWR (Télé, Web, Radio), seront organisées le matin et l'après-midi.

L'organisation est facilitée par une meilleure circulation de l'information, la mise en œuvre d'une adresse mail unique ainsi qu'une bible partagée pour nos prévisions.

#### Le dispositif d'expérimentation

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord « développer la qualité de vie au travail et qualité de travail au quotidien » du 12 juillet 2017 qui réaffirme l'engagement des parties signataires sur la qualité de vie au travail en définissant un cadre commun et en encourageant la généralisation de bonnes pratiques par le biais d'expérimentations et d'initiatives, sans les systématiser, menées de manière participative, au niveau approprié, sur l'exercice de travail réel et son évolution.



Reconnaissant l'enjeu des expérimentations, les parties signataires de l'accord du 12 juillet 2017 les souhaitent respectueuses des femmes et des hommes de l'entreprise, en favorisant l'implication et l'engagement personnels, la mobilisation des savoir-faire et des compétences de chacun.

Ce dispositif d'expérimentation vise à accompagner le projet de convergence des rédactions en lien avec les nouveaux outils et les nouvelles pratiques. Pendant cette période d'expérimentation les équipes, volontaires, auront la possibilité de tester des dispositions non encore prévues par l'accord collectif de 2013 ou pouvant, le cas échéant y déroger.

### Article 1 : Périmètre d'expérimentation

Le présent accord s'applique à l'ensemble des journalistes permanents volontaires affectés au sein de l'établissement de Martinique.

### Article 2 : Nature de l'expérimentation

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de la convergence des rédactions, d'expérimenter de nouvelles pratiques professionnelles.

Il est entendu que les contenus et conversations objets de ces expérimentations ont vocation à respecter les valeurs de service public, et à ne pas déroger aux principes de certification de l'information qui garantissent une information fiable et de qualité pour nos publics.

### Article 3 : Objectifs de l'expérimentation

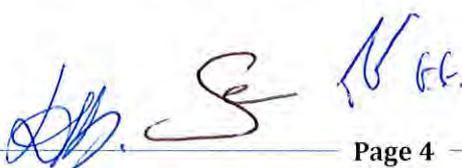
L'expérimentation veille à préserver et améliorer la qualité de vie au travail de l'ensemble des salariés.

Elle vise à accompagner le projet de convergence des rédactions afin de travailler de façon plus concertée entre la télé, la radio et le numérique pour proposer des contenus d'information :

- Complémentaires sur le fond et sur la forme
- Sur nos 3 média, Web, Radio et Télé
- Dans une temporalité propre à chaque support
- Et selon une ligne éditoriale spécifique, préservant l'identité de chaque média.

Pour les salariés volontaires, au sens de l'article 6 ci-après, elle permettra :

- d'élaborer et exercer de nouveaux modes de fabrication des contenus d'information simultanément pour deux des trois médias : télé et radio, radio et Web ou télé et Web,
- d'éprouver la pratique régulière de nouvelles activités professionnelles,
- d'acquérir des compétences nouvelles



#### Article 4 : Contenu de l'expérimentation

Le présent accord permet de concevoir et d'expérimenter de nouveaux types d'activités qui pendant la durée de l'expérimentation seront dénommés comme suit :

1. conception et fabrication d'un reportage pour la télévision et la radio
2. conception et fabrication d'un reportage pour la radio et le numérique
3. conception et fabrication d'un reportage pour la télévision et le numérique

Il revient à la rédaction en chef, en fonction de la ligne éditoriale, d'activer ou non l'une ou l'autre de ces doubles contributions.

#### Article 5 : Durée et étapes de l'expérimentation

La durée de cette expérimentation est fixée à 6 mois.

La période d'expérimentation est prévue de mars à août 2020.

L'expérimentation se déroulera en 4 phases :

➤ phase 1 : cadrage

- Le 16 septembre marque le début de la concertation syndicats-direction, sur le principe et la méthodologie de l'expérimentation dans la perspective d'un accord.
- Un Copil paritaire est chargé du suivi de l'expérimentation : ce Copil se compose de 3 membres de la direction et de 3 représentants des organisations syndicales (délégués syndicaux et/ou représentants syndicaux).
- Cette expérimentation se fera sur la base du volontariat.
- Un appel à candidature sera lancé pour identifier les journalistes souhaitant y participer.
- En plus des sessions de sensibilisation effectuées mi-septembre, des actions de formation personnalisées leur seront proposées au préalable en accompagnement.
- Le Copil se réunira une 1<sup>ère</sup> fois pour présenter le cadre de l'expérimentation aux journalistes volontaires juste avant le lancement des nouvelles pratiques.
- Pendant la phase d'expérimentation, les journalistes produiront des contenus d'information pour les trois medias (2 à la fois).
- Les parties conviennent que le traitement de l'information restera le domaine exclusif des journalistes sous la responsabilité de la rédaction en

chef et dans le respect de la charte d'éthique de la profession. Les autres personnels non journalistes, autrement-dit, les contributeurs, pourront proposer du contenu et des illustrations qui seront vérifiés, puis traités par un journaliste pour les trois supports. La diffusion mentionnera les deux signatures.

Pour les breaking news :

- Courtes vidéos
  - Photos de qualité
  - Témoignages
  - Eléments d'information pour l'élaboration des brèves, lancements et articles. »
- A la fin de la période d'expérimentation les recommandations des volontaires seront présentées devant le Copil.
  - Le COPIL assurera l'évaluation, le suivi et l'ajustement de cette expérimentation.

➤ Phase 2 : tests

Elle sera précédée d'une information en conférence de rédaction suivie de la publication d'une note de consultation pour lancer un appel au volontariat au sein de la rédaction.

Ces journalistes volontaires seront amenés à tester la convergence sur 2 médias à la fois.

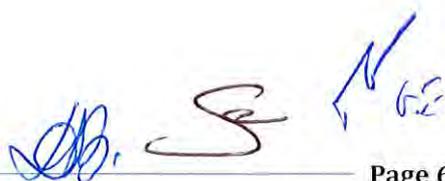
Ils seront équipés d'outils qui leur permettront de produire pour la radio et/ou la TV et/ou le Web.

Ces outils sont les suivants :

- Smartphones et Mojo pour de courtes vidéos Web et TV, des photos pour le Web, les enregistrements audio destinés à la radio (Voice Record, Report it), des directs par téléphone et des directs TV (Lu Smart),
- Applicatifs NETIA pour les journalistes TV qui expérimentent la radio,
- Applicatifs MEDIA CENTRAL pour les journalistes de la radio qui expérimentent la télévision

Tous ces outils et applications permettront :

- Une meilleure réactivité dans la couverture des événements,
- De mieux différencier les angles de traitement sur les différents supports,
- De valoriser les photos de qualité au JT et sur le Web,
- De multiplier les sources audio et d'avoir une meilleure qualité des éléments sonores,
- Et ainsi de renforcer et pérenniser l'offre globale d'information.



La rédaction en chef procédera au recensement exhaustif des nouvelles activités prévues à l'article 4 afin d'en dresser le bilan quantitatif et qualitatif et recueillir les préconisations des journalistes.

A cet effet, une boîte mail COPIL sera créée. Elle permettra aux journalistes volontaires de faire part de leurs expérimentations, les difficultés rencontrées et de leurs éventuelles propositions.

Une synthèse sera effectuée par la rédaction en chef pour les réunions du comité de pilotage.

La rédaction en chef y ajoutera des éléments d'appréciation éditoriale et technique après débriefing régulier avec les journalistes.

Viendront ensuite les 2 dernières phases de l'expérimentation à savoir :

➤ Phase 3 : restitution

A l'issue de la phase de tests, un compte rendu sera effectué par les rapporteurs (rédaction en chef + 2 journalistes volontaires ou désignés collégialement lors des réunions mensuelles) au Copil. Il comprendra une partie relative à l'évaluation de ces nouvelles pratiques et une partie sur les propositions émanant des journalistes pour améliorer et au besoin ajuster le dispositif.

➤ Phase 4 : validation de l'expérimentation et déploiement

Le Copil examine les recommandations formulées par les rapporteurs et présente ses conclusions à la direction pour décision.

#### Article 6 : Eligibilité et volontariat

Sont éligibles à l'exercice des activités référencées au présent accord d'expérimentation, tous les journalistes permanents de Martinique la 1<sup>ère</sup>.

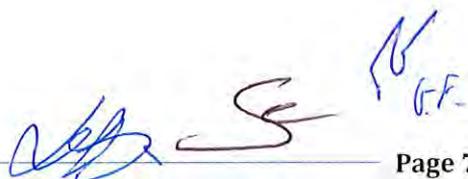
La direction diffusera un appel à candidatures auprès des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

A titre dérogatoire à l'article 1 du présent accord, l'appel aux candidatures pourra être étendu aux salariés non permanents couverts durant les périodes couvertes par un contrat de travail.

Le dépôt de candidatures sera possible sur toute la durée de l'expérimentation. Chaque candidature sera ainsi examinée en fonction des besoins des services.

#### Article 7 : Modalités et moyens spécifiques alloués à l'expérimentation

##### 7-1 : Charge de travail



L'organisation du travail des médias dont seront issus les journalistes participant à l'expérimentation, devra permettre de préserver le niveau de la charge de travail des journalistes ayant ou non intégré l'expérimentation.

#### 7-2 : Accompagnement et formation des salariés volontaires

Les salariés volontaires choisis pour participer à l'expérimentation dès le début de celle-ci (sur la base du processus décrit dans l'article 5) bénéficieront de formations et / ou de tutorats.

La durée et le contenu de formation seront déterminés au regard du profil de chaque salarié et dans le souci de lui garantir la maîtrise des nouvelles activités pratiquées.

L'accompagnement pédagogique pourra combiner des modules de formation théorique en présentiel et des mises en situations professionnelles.

Un référent sera désigné au sein de l'encadrement pour assurer l'accompagnement individuel des salariés et organiser des réunions d'échanges afin de réaliser un premier niveau d'évaluation qui sera porté à la connaissance du COPIL.

#### 7-3 : Planification

Un journaliste participant à l'expérimentation pourra être planifié, indifféremment sur son média d'origine ou sur l'un des types d'activités décrit dans le présent accord.

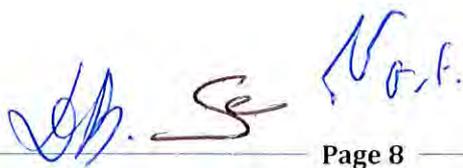
### Article 8 - Dispositions générales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement dans les conditions de majorité prévues à l'article L2232-12 du code du travail.

Il entre en vigueur à l'issue des formalités, le lendemain de la date de dépôt et prend fin le 31 décembre 2020.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

La demande de révision du présent accord doit être adressée par courrier papier ou électronique à l'ensemble des parties habilitées à engager la procédure de révision et être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Une réunion sera organisée dans un délai d'un mois pour ouvrir les négociations après la date de réception de la demande de révision. Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de 4 mois, la demande de révision est réputée caduque.





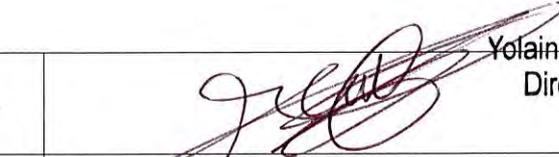
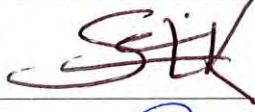
Le présent accord sera notifié dès sa conclusion aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement et déposé auprès de la Directrice et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L2231-5-1, dans une version anonymisée.

Il sera porté à la connaissance des salariés.

Fait à Fort-de-France, le 4 février 2020.

En 8 exemplaires originaux

Pour France Télévisions	 Yolaine POLETTI-DUFLO Directrice régionale
Pour la CGT	
Pour FO	
Pour la CGTM	

Sous réserve que soient parallèlement abolies  
toutes pratiques ne figurant ni dans l'accord de 2013,  
ni dans cet accord d'expérimentation !

Guilhem FRAISSIAET  
DS CSA-CGT

## LDH BILAN AU 31 OCTOBRE 2020

**39 Situations signalées** : 14 en 2018, 13 en 2019, **12 en 2020**

Par les collaborateurs eux-mêmes (33) par un médecin du travail (1) par des témoins (5)

### Population concernée

12 Hommes / 27 Femmes

17 Journalistes dont 2 non permanents, 21 PTA et 1 Prestataire

19 Collaborateurs travaillent sur des emprises parisiennes, 13 Collaborateurs exercent en région et 7 Collaborateurs en outremer.

### Suivi des situations

36 saisies concernent du harcèlement moral, 1 du harcèlement sexuel et 2 des agissements sexistes

Le N+1 est mis en cause 28 fois, un collègue 7 fois, une autre personne 4 fois.

8 situations sont en cours de traitement dont 2 de 2019 et 6 en 2020.

3 situations de 2020 sont en attente du fait des collaborateurs.

28 situations sont closes. Parmi celles-ci, 8 Situations ont été accompagnées et réglées avec les DRH/RRH et les managers. Et 4 Situations sont restées sans suite à la demande des collaborateurs

### 15 Situations ont nécessité une investigation

#### 5 Investigations internes ont été réalisées

- 1) Pas de harcèlement. Changement de service à la demande du collaborateur. Proposition de coaching au N+1.
- 2) Pas de harcèlement. Management inadapté. Changement de service à la demande de la collaboratrice. Proposition de coaching au N+1.
- 3) Pas de personne nommément mise en cause. Le collaborateur a quitté FTV.
- 4) Constat de management inapproprié. Le manager a quitté son poste et la région. Le collaborateur est revenu travailler sereinement.
- 5) Pas de harcèlement. Les médiations proposées n'ont pas abouti. La collaboratrice a quitté FTV

#### 10 Investigations externes ont été réalisées

4 situations de harcèlement moral ont été constatées. 1 transaction a été négociée avec 1 collaborateur. Une collaboratrice a changé de poste. Dans la 3<sup>ème</sup> situation, 4 sanctions ont été prononcées et la personne victime a accepté une mobilité. Dans la 4<sup>ème</sup> situation, l'auteur du signalement bénéficie d'un accompagnement personnalisé et la personne mise en cause va être sanctionnée.

1 situation d'agissements sexistes a été constatée. Le manager a reçu un courrier de rappel à la règle. La collaboratrice prestataire a quitté FTV

1 situation de harcèlement sexuel a été constatée. Des sanctions ont été prononcées contre la personne mise en cause (mise à pied et changement de poste).

4 situations sans harcèlement moral ont été constatées. 2 avec des faits de management vexatoire avéré, 1 avec un management inadapté et des dysfonctionnements. Le collaborateur concerné a trouvé un poste adapté. La 4ème situation a mis en évidence un management inapproprié. L'auteur du signalement est accompagné et le manager a été reçu pour un entretien de recadrage et va changer de poste.

**1 Enquête paritaire a été choisie par le collaborateur. Elle va démarrer ces jours-ci**

**1 Médiation a été choisie pour régler une situation problématique collective. Elle est en cours.**

**1 Investigation externe va démarrer.**

## BILAN HORS LDH AU 31 OCTOBRE 2020

**10 Situations signalées** : 5 en 2019, 5 en 2020

### Population concernée

9 Femmes et 1 Homme

6 Journalistes dont une stagiaire et une journaliste ayant quitté FTV, 4 PTA .

3 Collaborateurs travaillent sur des emprises parisiennes, 4 Collaborateurs exercent en région et 3 Collaborateurs en outremer

### Suivi des situations

Les saisies concernent du harcèlement moral et des agissements sexistes

2 situations sont en cours

### 8 Investigations ont été réalisées

Pas de harcèlement avéré dans 3 situations

Une situation d'agissements sexistes pour laquelle la personne mise en cause a présenté des excuses.

4 situations de harcèlement moral ont été constatées. Elles ont conduit au licenciement de plusieurs collaborateurs ainsi qu'à deux mises à pied, un blâme et une mutation disciplinaire. Un collaborateur reconnu victime a changé de poste.

**1 investigation est en cours**

**Prestataires retenus pour une investigation**

<b>Nayan</b>	<b>Interstys</b>	<b>Midori Consulting</b>	<b>G. Potriquet</b>	<b>J L O</b>
<b>Annabelle Rouault</b>	<b>Valérie Moreau</b>	<b>Matthieu Poirot</b>	<b>Georges Potriquet</b>	<b>Jean-Luc Odeyer</b>
<b>42 bis rue de Silly 92100 Boulogne Billancourt</b>	<b>3 rue Rosenwald 75015 Paris</b>	<b>11 rue de Javel 75015 Paris</b>	<b>7 rue Louise Thuliez 75019 Paris</b>	<b>598 Bd Albert Camus 69400 Villefranche sur sône</b>
<b>06 03 80 23 63</b>	<b>06 81 90 31 32</b>	<b>06 61 15 87 24</b>	<b>06 82 11 30 26</b>	<b>06 18 37 82 70</b>
<a href="mailto:a.rouault@nayan.fr">a.rouault@nayan.fr</a>	<a href="mailto:v.moreau@interstys-conseil.fr">v.moreau@interstys-conseil.fr</a>	<a href="mailto:matthieu.poirot@midori-consulting.com">matthieu.poirot@midori-consulting.com</a>	<a href="mailto:georgespotriquet@gmail.com">georgespotriquet@gmail.com</a>	<a href="mailto:odeyer@orange.fr">odeyer@orange.fr</a>
<b>Siret : 4897964330048</b>	<b>53536574600028</b>	<b>52324944900027</b>	<b>3891866360020</b>	<b>48319957600032</b>



Un accident nucléaire peut conduire au rejet dans l'environnement de matières radioactives qui émettent des rayonnements ionisants. Ces rejets radioactifs sont susceptibles de porter atteinte à la santé des populations et à l'environnement.

### Que risque-t-on en cas d'accident nucléaire ?

En l'absence d'action de protection, les rejets radioactifs entraînent **deux conséquences sur l'homme** :

#### L'irradiation

C'est une exposition de l'organisme à des rayonnements issus d'une source radioactive. L'irradiation est externe si la source de rayonnement est extérieure au corps humain. Elle est interne si la source de rayonnement est à l'intérieur du corps humain.

#### La contamination

La **contamination externe** est un dépôt sur la peau d'une substance radioactive. La **contamination interne** désigne la pénétration d'une source radioactive à l'intérieur du corps humain.

Les voies d'entrée sont essentiellement respiratoires, digestives voire cutanées (par des plaies).



**La radioactivité est invisible, inodore et sans saveur**

## AVANT LE DEPART

Numéros utiles

#### Noter les numéros ci-après sur un document à conserver en permanence sur soi

- Numéros d'urgence 24h/24h (coordination des reportages) : 01 56 22 56 22
- Médecine du travail France Télévisions : 01 56 22 99 72 (du lundi au vendredi - 8h à 19h)
- Ministère des affaires étrangères : [http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs\\_909/index.html](http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs_909/index.html)
- Coordonnées de l'Ambassade, du Consulat local
- Numéro d'astreinte IRSN : 06 07 31 56 63
- Groupe WhatsApp dédié ou équivalent

Planification

#### Anticiper la mission autant que l'actualité le permet et planifier son itinéraire

- Prendre connaissance de la fiche pays donnant des informations sur le contexte sécuritaire du pays visité (sites internet du Ministère des Affaires étrangères et de l'IRSN).
- Prévenir le médecin du travail : lui présenter l'itinéraire afin de recueillir ses recommandations.
- Prendre contact avec l'IRSN. Réaliser une anthroporadiométrie avant de partir en mission.

#### Récupérer le matériel et les équipements de protection individuelle – S'informer de leurs conditions d'utilisation

- **Matériel de tournage adapté** (par exemple choisir un pied de caméra avec un triangle ne touchant pas le sol).
- **Vêtements et chaussures adaptés** (facilement lavables, pas de textiles synthétiques type polaire, pas de lacets).
- Lingettes, gants (type chirurgical), protections pour les cheveux (charlottes), **surbottes** et sacs plastiques pour éviter le contact du matériel avec le sol.
- **Dosimètre actif (auprès de l'IRSN Fontenay-aux-Roses – Service de dosimétrie externe)**  
Il permet de connaître la dose reçue en  $\mu\text{Sv}$  ou  $\text{mSv}$  **en temps réel**. Il est possible de le mettre en soute dans l'avion. **Se former aux conditions d'utilisation.**
- **Radiamètre / compteur Geiger** (pour détecter les rayonnements ionisants) et **contaminamètre** (pour mesurer la contamination). Il est recommandé de prendre un appareil assurant les deux fonctions. Si non disponible au magasin, s'adresser à l'**IRSN Fontenay-aux-Roses**. Vérifier la batterie. **Se former aux conditions d'utilisation.**
- **Dosimètre passif (auprès de l'IRSN Fontenay-aux-Roses – Service de dosimétrie externe)**  
Il mesure l'exposition externe (irradiation) en temps différé. Il intègre l'historique de la dose reçue sur la période de port (dose cumulée). Le dosimètre est **individuel** et **nominatif**. Il ne doit être porté que par la personne identifiée sur le dosimètre. Ne pas le mettre en soute dans l'avion mais le conserver sur soi ou dans un bagage à main.
- **Tenues de protection** (Tyvec) et **masque respiratoire** (type FFP2 ou complet avec cartouche). La pertinence de leur utilisation est à évaluer avant le départ, selon les recommandations des autorités locales. S'informer également des techniques d'habillage et de déshabillage.
- Nota : l'iode ne se prend pas systématiquement, cela peut être dangereux pour l'organisme. Elle doit être donnée après avis médical et sur consigne des pouvoirs publics.

## PENDANT LA MISSION

« Pensez toujours à votre Sécurité »

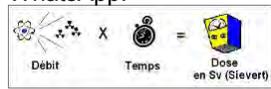
Soyez attentifs aux consignes des autorités locales et de l'ambassade de France

Maintenir le contact avec l'IRSN pendant toute la mission afin de suivre l'évolution de la situation

Assurer la traçabilité de tous les déplacements effectués (carnet de route)

## Porter ses EPI

## Porter les Equipements de Protection Individuelle adaptés à la situation

- Dosimètre actif : il doit permettre de relever les équipes avant le dépassement de 1 mSv. Activer le dosimètre et régler le débit de dose selon les préconisations IRSN. Surveiller le niveau de dose affiché par l'appareil. Tenir informée sa rédaction en chef via le groupe WhatsApp.
  - Dosimètre passif : il doit être porté sur les vêtements au niveau de la poitrine.
  - Radiamètre : programmer un seuil d'alarme sur l'appareil afin d'être alerté en cas de débit de dose élevé. En cas d'alarme, se retirer de la zone et prévenir sa rédaction en chef via le groupe WhatsApp.
- Surveiller l'affichage du débit de dose (à multiplier par la durée d'exposition pour calculer la dose absorbée) et reporter les valeurs sur le carnet de route.
- 
- Tenue de protection Tyvec adaptée afin d'éviter que d'éventuelles poussières radioactives ne se déposent sur la peau ou sur les vêtements personnels + surbottes (à mettre dans un sac et à jeter après chaque intervention).
  - Protéger le matériel (ensachage, filmage), éviter le contact au sol

En cas de situation critique  
(explosion, rejets de particules  
radioactives, ...)

## Soyez attentifs aux consignes des autorités locales ou des services de secours

## Protection contre la contamination externe

Distance : s'éloigner le plus loin possible de la source de rayonnements en tenant compte des conditions météorologiques (sens des vents, pluie, neige).

Temps : minimiser la durée de l'exposition aux rayonnements.

## Protection contre la contamination interne

Eviter l'inhalation avec le masque respiratoire adapté.

Eviter l'ingestion d'aliments et eau contaminés.

Ne pas fumer.

## Avertir son chef de service et/ou sa direction avant toute initiative (déplacements) via WhatsApp

## Alimentation

## Surveiller son alimentation afin d'éviter la contamination par ingestion

Privilégier les produits conditionnés tels que les produits secs, les conserves, les produits surgelés, l'eau minérale de marque non locale et le lait UHT (produits en provenance des supermarchés).

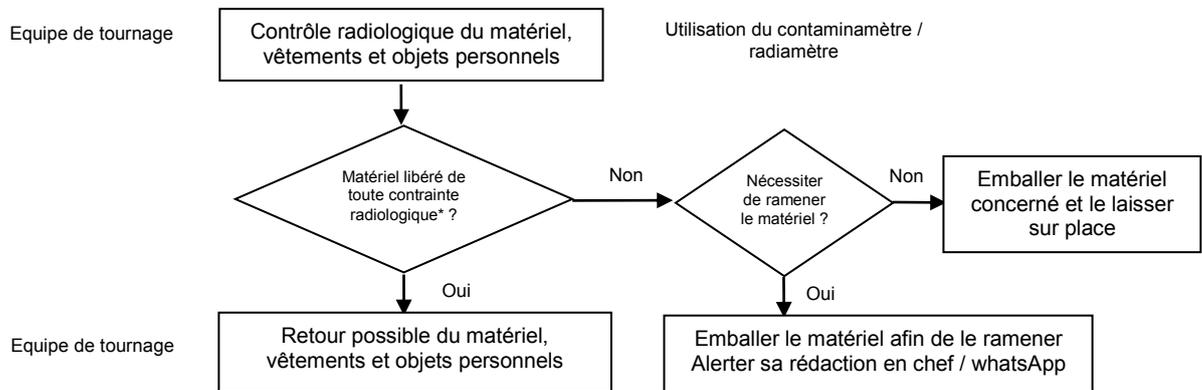
Les produits à ne pas consommer sont les produits frais (légumes-feuilles, fruits, lait frais) issus de producteurs locaux, de jardins potagers, de fermes situés dans la zone exposée. Eviter la consommation de l'eau du robinet.

## LE RETOUR DE MISSION

Avant de prendre l'avion

**Mettre les gants adaptés. Nettoyer soigneusement le matériel à l'aide de lingettes. Jeter ces dernières dans un sac fermé.**

**Vérifier l'absence de contamination du matériel, des vêtements et objets personnels.**



\* un objet est considéré comme libéré de toute contrainte radiologique dès lors que les valeurs relevées du débit d'équivalent de dose et de la contamination surfacique sont inférieures à deux fois le bruit de fond mesuré par l'appareil de mesure

Retour matériel

**Matériel de tournage et objets personnels**

- Cas du matériel non contaminé : le retourner au magasin, après nouvelle vérification sur place avec le contaminamètre.
- Cas du matériel contaminé : recherche de solution de décontamination en lien avec l'IRSN. A défaut élimination du matériel par l'IRSN.

**Rendre les dosimètres (passif et actif) et le radiamètre / contaminamètre à l'IRSN, auprès du contact qui vous a remis ces matériels**

Suivi médical

**Passer au service de santé au travail**

**Dispositif d'accompagnement médical** : le médecin du travail pourra prendre rendez-vous auprès de l'IRSN pour réaliser une anthroporadiométrie et un examen de radiotoxicologie afin de vérifier l'absence de contamination ou, dans le cas contraire, en évaluer le niveau. Les résultats sont communiqués directement à l'intéressé et au médecin du travail. Ce dernier établit une fiche d'exposition individuelle par salarié concerné.

**Dispositif d'accompagnement psychologique** : possibilité de prendre contact avec le psychologue du travail au 0800 503 204 ou en cas de retour après une période d'exposition potentielle au virus avec la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail (DSQVT) qui pourra organiser un accompagnement spécifique.

Retour d'expérience

**Retour d'expérience : précieux pour les autres collaborateurs de l'entreprise**

Faire part de ses remarques, signaler toute anomalie, incident, situation dangereuse ou alarmante auprès de sa hiérarchie et de la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail.

UNIVERSITE PARIS 13

UFR LLSHS

DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE

Rapport de stage de Master 2

Clinique des Institutions, Clinique du travail

Supervisé par Jean-Pierre PINEL

L'image peut-elle être une violence externe  
envers les professionnels qui produisent l'actualité  
chez France Télévisions ?

D'une question de santé... Aux pratiques professionnelles

Fanny ROCHEREAU

11702163

*rochereaufanny@gmail.com*

## Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier l'Université Paris 13 et en particulier l'équipe enseignante du M2 Pro CICT constituée de Pascale Molinier, Malika Litim, Jean-Pierre Pinel et Agnès Schwartz.

Une grande partie de mes remerciements s'adressent aux hommes et aux femmes salarié·e·s chez France Télévisions. Merci à Xavier Froissart, pour m'avoir ouvert la porte d'une entreprise haute en couleurs et pour m'avoir donné la possibilité de vivre une très belle aventure. Je pense aussi à Marie Florès, pour sa disponibilité, sa fiabilité et sa gentillesse. Merci à Hortense Noiret, Djelloul Belghit et Florence Vincelot pour leur bienveillance et leur disponibilité. À tous les collaborateurs de la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail incluant les prestataires des cabinets JLO et Audiens pour l'accueil jovial, leurs points de vues très enrichissants, leur aide généreuse, et leur extrême gentillesse. Merci Anne-Sophie Boissenin-Piquion, Barbara Charmette, Catherine Simphor, Cécile Daniel, Charlotte André, Christine Lanfeuille, Corinne Vaultrin, Delphine Touzin, Eric Mageau, Florence Bataille, Florence Glemée, Gilles Riou, Isabelle André, Isabelle Poitevin, Nicolas Beltou, Marie-Bénédicte Gens, Marie-Christine Bellaiche, Nathalie Brule, Paul Thibault, Philippe Mauger, Sancier de Sabran et Thomas Evrard. Merci Philippe Casanova et Laurent Romefort pour m'avoir fait part de leur expérience dans le domaine du traumatisme. À tous ceux et à toutes celles qui assurent des postes à responsabilité, sans qui je n'aurai jamais pu proposer l'étude aux salariés, c'est-à-dire, Elodie Brunois, Frédéric Pennetier, Sybille Verstraete, Jean-Yves Gelade ainsi que les nombreux chefs d'équipe notamment Alain Demora, Alexis Toutain, Nathalie Aibar, Sony Marie- Joseph et Yves Rullière. Merci pour votre bienveillance et votre soutien dans ce projet. Je remercie en toute sincérité, tous ceux et toutes celles qui ont participé à l'étude, incluant celles et ceux qui, au détour d'un café ou d'un aparté dans un couloir, m'ont livrée de précieuses informations, tous ces gens dont je tais les noms pour mieux préserver leur anonymat et grâce à qui ce travail fut possible.

En dernier lieu, je tiens aussi à remercier l'entourage familial et amical le plus proche pour l'attention indéfectible, le soutien chaleureux et leur patience. Merci Rofloflo pour m'avoir roflement avisé lors de situations roflantes. Et de tout cœur merci Ségo et Florence pour vos précieuses relectures !

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

### 1. Un stage, une mission

- 1.1. La mission de stage
- 1.2. France Télévisions
  - 1.2.1. Historique de la télévision française publique en (très) bref
  - 1.2.2. La Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail
  - 1.2.3. Données générales et contexte actuel
  - 1.2.4. Moyens de fabrication de l'information
- 1.3. L'étude
  - 1.3.1. La période exploratoire
  - 1.3.2. La période d'investigation

### 2. Résultats

- 2.1. Certaines images choquent ...
- 2.2. Mais « on se met un filtre »
- 2.3. Les différentes modalités d'exposition aux images
- 2.4. Les images choquantes et la santé
- 2.5. Voir et travailler
  - 2.5.1. Au service PC Info
  - 2.5.2. Au service Montage
  - 2.5.3. Au service EVN
  - 2.5.4. Au service Médiathèque
- 2.6. D'une question de santé... Aux pratiques professionnelles

### 3. Discussion

- 3.1. Est-ce que l'image traumatise ?
- 3.2. « Il ne faut pas confondre l'affreux et le goût de l'affreux »
- 3.3. Une étude limitée

## CONCLUSION

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

## TABLEAU DES FIGURES

## ANNEXES

## Introduction

Pensez-vous que l'image peut être considérée comme une forme de violence externe envers les salariés qui produisent l'actualité télévisuelle publique ?<sup>1</sup> Le présent document ne vous laisse pas seul·e avec cette question, mais tente d'y répondre et, ce faisant, c'est tout une kyrielle de questions qui s'y ajoute. Vous les dégouterez au fur et à mesure de votre lecture.

Cet écrit résulte d'une étude effectuée dans le cadre d'un stage professionnalisant en psychologie du travail, il est donc nécessairement imparfait et paré de ma subjectivité. Un glossaire des acronymes est ajouté en annexe pour vous faciliter la lecture, ainsi que quelques documents dont l'objectif est d'aider à contextualiser la problématique et le travail des salariés.

Vous prendrez connaissance du contexte de l'étude et de la démarche d'investigation avant de lire les résultats qui se présentent comme la parole complexe, multiple et grandissante que j'ai reçue au fil des rencontres. Ensuite, s'offre à votre réflexion ma considération critique ajoutée à quelques données scientifiques, que j'ai choisi de vous faire part après avoir constaté une appétence pour la psychologie parmi les salarié·e·s. Enfin, vous trouverez une conclusion qui synthétise les résultats et offre quelques pistes pour l'avenir.

---

<sup>1</sup> La violence externe dans le monde du travail est, d'après l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), exercée contre un salarié sur son lieu de travail, comme par exemple les agressions auxquelles sont exposé·e·s les salarié·e·s en contact direct avec leurs usagers.

<sup>2</sup> Il s'agit de l'intitulé de la mission telle que noté initialement dans la convention de stage.

<sup>3</sup> Voir l'Annexe 2 : « Les 20 engagements de l'accord du 12 juillet 2017 au travers de trois objectifs ».

## 1. Un stage, une mission

### 1.1. La mission de stage

C'est avec l'envie d'assurer une mission psychologique en entreprise que j'ai adressé, en octobre 2017, une candidature spontanée à France Télévisions. Un mois après, j'ai rencontré Xavier Froissart, le directeur de la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail (DSQVT), puis Djelloul Belghit, Hortense Noiret et Florence Vincelot, les trois managers du service. Après discussion, nous avons convenu d'un stage avec pour tutrice Hortense Noiret. La mission de ce stage était de mener une étude dans le cadre de l'engagement QVT, afin de répondre à la question « Prévenir et agir pour faire face aux risques de violence et incivilités / quelle prévention ? »<sup>2</sup>.

L'engagement QVT désigne l'accord-cadre le plus récent de la politique santé de l'entreprise, qui s'intitule « Développer la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien, enjeu économique et social de France Télévisions ». Le document a été signé le 12 juillet 2017 par France Télévisions et deux syndicats la CGT et FO. Ce document engage France Télévisions à assurer 20 projets,<sup>3</sup> et notamment à agir en prévention des risques de violence externe et d'incivilités.

Prévenir et agir pour faire face aux risques externes de violences et incivilités

(§2.5 P32). Il s'agit d'assister et d'accompagner les salariés victimes d'agressions externes en particulier avec une aide psychologique, d'élaborer un protocole opérationnel pour la prise en charge individuelle ou collective des salariés en situation dangereuse ou d'agression avérée, d'assurer une sensibilisation ou une formation pour mieux se protéger face à des situations traumatisantes notamment du fait du visionnage d'images intégrant éventuellement les sons associés.

In : *Les 20 engagements de l'accord du 12 juillet 2017 au travers de trois objectifs*

L'étude porte sur le visionnage d'images et ses potentielles conséquences traumatisantes. Est-ce qu'il est possible d'être traumatisé par des images ou non ? Que comporte l'image ou la vidéo dont il faudrait se prémunir ? Quels sont les effets de cette violence sur les salariés ? Quelles sont les mesures, comportements individuels et collectifs déjà mis en place en

<sup>2</sup> Il s'agit de l'intitulé de la mission telle que noté initialement dans la convention de stage.

<sup>3</sup> Voir l'Annexe 2 : « Les 20 engagements de l'accord du 12 juillet 2017 au travers de trois objectifs ».

réponse à cette violence ? Quels sont les besoins et les demandes des individus rencontrés, dans un contexte où l'entreprise se doit de protéger la santé physique et mentale de ses membres ?<sup>4</sup> La proposition d'effectuer cette mission était aussi associée au constat qu'a émis un salarié, qui aurait dit lors d'une réunion qu'une cellule d'urgence avait été mise en place pour les journalistes ayant été à Nice au moment de l'attentat, mais qu'*a contrario*, le personnel de la Maison France Télévisions (MFTV), au siège à Paris, n'avait pas obtenu cette assistance. « Ils se prennent tout en pleine figure et on ne pense pas à eux. ».

## 1.2. France Télévisions

C'est le décret n° 2009-796 du 23 juin 2009 qui a établi l'actuel cahier des charges de France Télévisions, qui regroupe les chaînes France 2, France 3, France 4, France 5, France Ô et le réseau Outre-Mer 1<sup>ère</sup>. Le mandat de Rémy Pflimlin, président de France Télévisions de 2010 à 2014 correspond à la période de la fusion des chaînes et de l'aplanissement des outils et des méthodes de travail. En 2015, Delphine Ernotte lui succède pour un mandat allant jusqu'à 2020 et c'est la première femme à la tête du leader audiovisuel public français.

### 1.2.1. Historique de la télévision française publique en (très) bref

L'histoire de l'audiovisuel public français est marquée par les évolutions technologiques, sociales, économiques et politiques.

Les premières transmissions télévisuelles datent des années 30, avec la création en 1935 de La Une, première chaîne de télévision française. L'émetteur de télévision est situé à cette époque sur la Tour Eiffel, et la chaîne peut être visionnée dans un rayon de 100 km. La télévision sera réellement visionnée à partir des années 50. Le premier journal télévisé, animé par Pierre Sabbagh, a fait son apparition en 1949. La deuxième chaîne, Antenne deux, n'apparaît pas avant 1963. C'est l'Etat qui finance les chaînes publiques.

La Radiodiffusion française (RDF) se nomme Radiodiffusion télévision française (RTF) en 1949, et devient l'Office de radiodiffusion-télévision française (ORTF) de 1964 à 1974. L'ORTF est ensuite dissoute pour des raisons économiques et politiques. Sept établissements sont créés : Société Française de Production (SFP), Télédiffusion de France (TDF), Antenne 2, Radio-France, l'Institut National de l'Audiovisuel (INA), France 3 et La Une devient TF1 (privatisation). Canal+ est la première chaîne privée indépendante française créée

---

<sup>4</sup> Cf. Obligation de sécurité de l'employeur (Art. L. 4121-1 du Code du travail).

en 1988. Un an plus tard, un établissement public apparaît : le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), dont la mission est de garantir la liberté de la communication audiovisuelle en France. Les deux chaînes publiques françaises les plus récentes sont Arte, créée en 1990 et La Chaîne Parlementaire (LCP), disponible depuis 1999.

La loi du 1<sup>er</sup> août 2000 accorde à France Télévisions son nouveau statut de *holding* et regroupe d'abord les chaînes FR2, FR3 et La cinquième. France Télévisions est une entreprise privée avec pour actionnaire principal l'Etat. La société RFO intègre France Télévisions en 2004 et devient Outre-Mer 1<sup>ère</sup> en 2009. En 2010, l'entreprise est encore réformée : elle devient une entreprise commune qui n'est plus financée par la publicité pendant les heures de pointe. La Télévision Numérique Terrestre (TNT) est une technologie accessible à partir de 2005, et remplace depuis 2011 la télévision analogique. C'est aussi à partir de 2011 que France Télévisions développe son accessibilité sur le *web*. En 2015, un site internet est dédié à l'émission *Culturebox*. En mai 2017, une nouvelle plateforme en ligne pour visionner des vidéos à la demande est accessible sous le nom « France.tv » et remplace la précédente plateforme intitulée « francetvpluzz ».

### 1.2.2. La Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail

France Télévisions a signé le 20 juillet 2010 un premier accord sur la démarche concertée de prévention des risques psychosociaux. La Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail est fondée en 2011 avec à sa tête, Xavier Froissart. En 2018, les membres du service assurent plusieurs missions telles que : la prévention des risques professionnels, la prévention de la dégradation des situations collectives, la qualité de vie au travail et le soutien individuel. Afin de favoriser la santé et la qualité de vie au travail, des outils ont été mis en place et sont disponibles à partir de l'intranet « MonEspace » pour tous les collaborateur·rice·s et managers de l'entreprise.

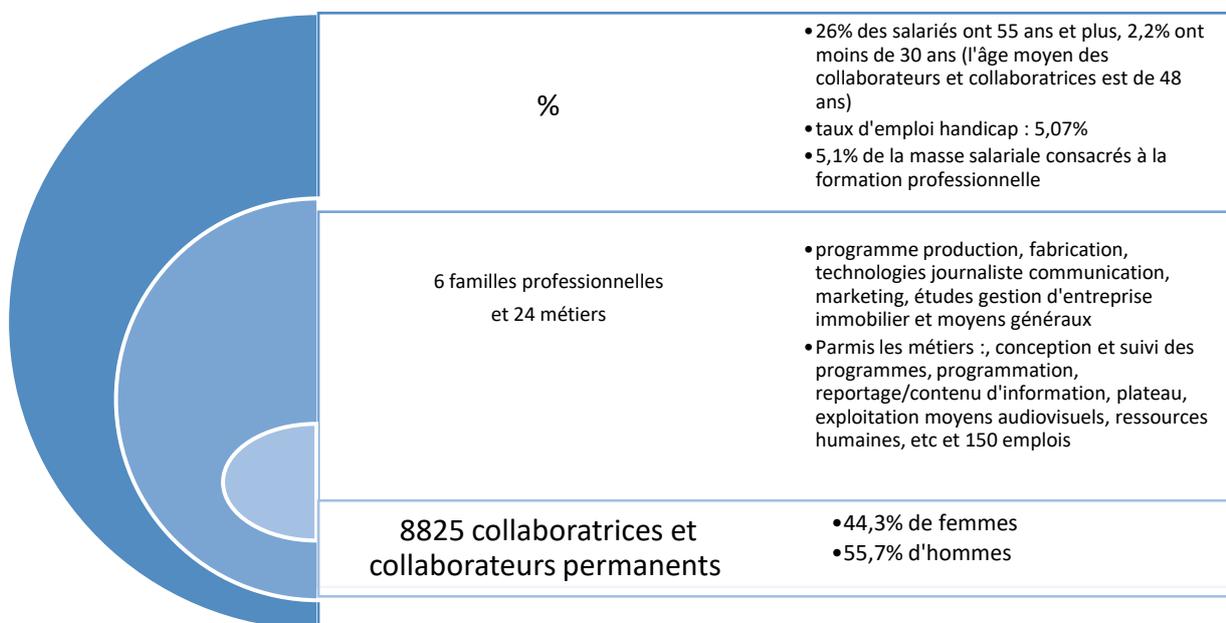
Plusieurs alertes en interne ont entraîné en 2014 la commande d'une étude diagnostique confiée au sociologue Henri Vacquin. Le résultat de l'étude a rendu compte du diagnostic socio-organisationnel de l'appropriation de la politique de santé, de la qualité de vie au travail (QVT) et de la prévention de risques psycho-sociaux (RPS) par le management et les syndicats, ainsi qu'une analyse des facteurs de RPS et de QVT. Cette étude a largement contribué à adapter la politique de santé aux besoins de l'entreprise.

En 2015 Vincent Fournet, stagiaire en psychosociologie, a effectué une étude portant sur le manque de respect dans l'entreprise et plus particulièrement entre les équipes plateaux et leurs donneurs d'ordres. De 2015 à 2018, Nicolas Beltou a effectué un doctorat en psychologie du travail et a consacré sa thèse au changement organisationnel en lien avec le management par la qualité de vie au travail.

### 1.2.3. Données générales et contexte actuel

L'étude s'est déroulée dans un contexte de changements organisationnels importants entre d'une part, la restructuration effective de la production de l'information sous l'impulsion du projet « Info 2015 » ; et d'autre part, une attente soucieuse des détails du « Plan 2022 » prévu par l'Etat dans le cadre de la réforme du Président Macron. Plusieurs journées de grèves ont eu lieu au cours de l'exécution de l'étude et des rumeurs ont circulé concernant des suppressions de postes. Le 23/05/2018, le Syndicat National des Journalistes (SNJ) a confirmé la suppression de la chaîne France 4 des canaux d'émission de la TNT. Le 04/06/2018, Delphine Ernotte a informé les salariés de la nouvelle orientation de l'entreprise, qui va s'adapter aux téléspectateurs du numérique dès 2019.

Figure 1. Au 31 décembre 2016, France Télévisions compte



#### 1.2.4. Moyens de fabrication de l'information

Les moyens de production de l'information désignent la filière qui produit les différents Journaux Télévisés (JT) diffusés sur France 2 et France 3 ainsi que certains reportages diffusés sur France Info. Les reportages, aussi appelés « sujets » sont les vidéos diffusées pendant les JT. L'utilisation du terme « sujet » dans ce rapport servira toujours à désigner les reportages, et jamais les individus. Une trame de chaque JT, appelée « le conducteur », sert à construire et planifier le JT. Sur le conducteur sont indiqués tous les reportages dans leur ordre de diffusion prévue à l'antenne ainsi que leur durée. Le PAD est le produit prêt-à-diffuser, c'est-à-dire le reportage tel que les téléspectateurs le voient ensuite à l'écran.

C'est la rédaction qui crée le conducteur et décide des sujets pendant la conférence de rédaction, en concertation avec les journalistes représentant leurs équipes (politique, faits divers, EVN<sup>5</sup>, etc...) ainsi que les chefs des services concernés par la production, comme par exemple le service montage et le service de coordination des moyens (logistique).

Le procédé de fabrication se développe à travers plusieurs étapes. L'information à traiter est reçue et sélectionnée, une équipe de tournage produit les images si nécessaire (production) et un binôme construit le reportage à partir du message du journaliste-rédacteur et des compétences techniques du monteur·euse (production, montage). À l'aide de l'ingénieur·e son, le·la journaliste ajoute son commentaire sonore au montage lors de l'étape du mixage (production). L'étape de post-production, qui correspond à la finition et à l'ajout d'effets spéciaux n'est pas développée dans la production de l'actualité qui est soumise à une forte contrainte de temps. En revanche, des assistant·e·s d'édition produisent les titres du JT (étape du synthé). Le reportage est ensuite envoyé au PC Info, où un technicien·ne vérifie la qualité du produit et où un·e autre « lance » ensuite les reportages à l'antenne sous les ordres de la régie (diffusion). Une fois le sujet passé à l'antenne, les documentalistes ajoutent des mots-clés et une description à la vidéo (indexation) avant de l'archiver et de l'envoyer à l'INA (archivage).

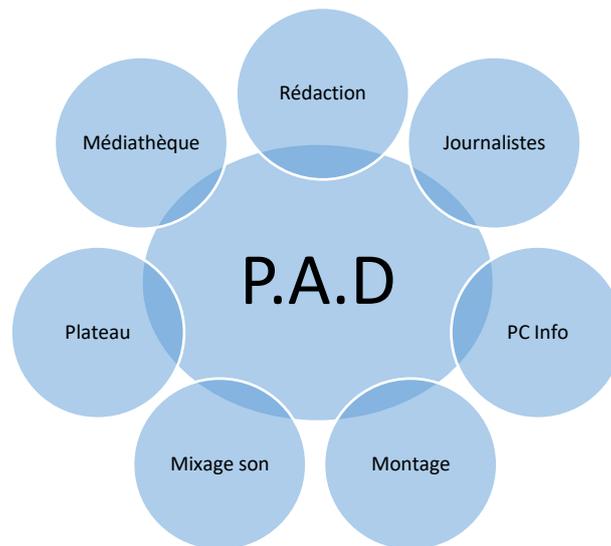
Certains services assurent un rôle en amont et en aval de la production. Une forte interdépendance des services caractérise la production de l'actualité.

---

<sup>5</sup> Ce service correspond à la rubrique d'actualité internationale.

Ce processus n'est pas linéaire et varie d'une édition à une autre. Il y a 13 éditions pour les chaînes France 2 et France 3. Je vous recommande vivement de lire la première page d'un conducteur fourni en annexe.

Figure 2. Les principaux acteurs qui contribuent à créer l'actualité



### 1.3. L'étude

Le stage a débuté le 13 février 2018, à un rythme de deux jours de présence par semaine, et s'est achevé le 31 juillet 2018. Nous pouvons considérer qu'il est constitué de 3 phases : la phase préparatoire en amont de l'étude, qui a duré un peu plus d'un mois, l'étude proprement dite, qui a duré environ 4 mois et le temps de finition et de restitution de l'étude, pendant le mois de juillet.

L'étude a été limitée au personnel actif dans la production de l'information, et ce à hauteur maximale de trois échelons hiérarchiques incluant les collaborateurs, leurs chefs d'équipes et leurs manager RH. L'étude a été proposée dans les services suivants : PC Info, EVN, Montage et Médiathèque. L'activité de ces services est détaillée dans l'exploration des résultats de la sous-partie 2.5. Les individus en contact uniquement avec le PAD n'ont pas été intégrés à l'étude. En raison d'une limite de temps, les ingénieur·e·s sons n'ont pas pu être ajouté·e·s à l'étude.

### 1.3.1. La période exploratoire

Les premières semaines de stage ont servi à découvrir France Télévisions, ainsi qu'à prendre connaissance du fonctionnement de la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail et des spécificités de l'expertise de chaque collaborateur·rice en son sein.

Pendant cette période, j'ai participé à la première réunion d'un groupe de travail portant sur les Espaces de discussion, un des engagements consécutifs à l'accord signé en 2017. J'ai également participé aux deux réunions suivantes, ce qui m'a permis de prendre connaissance du dispositif pour lequel le présent rapport de stage est destiné. En effet, un groupe de travail portera sur les violences externes et les incivilités à partir de septembre 2018.

Avant de débiter l'étude, j'ai également pris contact avec le personnel médical et infirmier de l'entreprise afin de m'aviser de leur expérience. Plusieurs salariés ont déjà présenté un Etat de Stress Post-traumatique (ESPT)<sup>6</sup> à la suite d'une activité professionnelle assurée sur des terrains de guerre et/ou de catastrophes naturelles. Toutefois, le personnel médical et infirmier n'a pas rencontré de salarié·e·s ayant déclaré une réaction traumatique à la suite d'une exposition aux images violentes pendant l'activité de travail réalisée dans les locaux parisiens.

J'ai cherché à recueillir une quantité d'avis de collaborateurs et collaboratrices à propos de la question du visionnage d'images et de son effet sur la santé. Les nombreux échanges et entretiens d'exploration ont apporté des points de vue divergents et enrichissants. La première réaction à ma question a souvent été celle-ci : un court silence accompagné d'un visage fermé, d'une moue dubitative et des mots tels que « je ne m'étais jamais posé la question..».

---

<sup>6</sup> Plusieurs dénominations sont utilisées pour désigner l'ESPT, à l'origine le terme de névrose traumatique a été proposé par Oppenheim (1889), et beaucoup plus tard SSPT pour Syndrome de Stress Post-traumatique, TSPT pour trouble de Stress Post-traumatique ainsi que l'acronyme anglais PTSD (*Post-Traumatic Stress Disorder*).

Le trouble de Stress Post-Traumatique est défini comme un trouble mental fragilisant émotionnellement et cognitivement la personne. Généralement ce trouble survient à la suite d'évènements traumatisants, caractérisés par une peur intense, un sentiment d'horreur et de mort imminente. Ce trouble touche environ 10% des personnes ayant vécu un tel traumatisme. Une personne souffrant de TSPT voit son quotidien modifié et des comportements particuliers apparaissent 6 mois à 2 ans après, tels que des conduites d'évitement, des reviviscences de l'évènement ainsi qu'une hyper-vigilance. A cela s'ajoute des troubles cognitifs et une comorbidité fréquente avec des pathologies psychiatriques, comme la dépression ou le développement d'un trouble psychotique.

Les professionnels s'attendent à voir des images violentes et ceux qui font du terrain<sup>7</sup> ont plus de risque d'être traumatisés que les autres. Ainsi plusieurs personnes m'ont conseillées d'aller directement les rencontrer, car eux « ils auront des choses à dire ». D'autres personnes ont cherché à comparer la population concernée par l'étude selon les différents contacts aux images. « Pour les monteurs c'est pire, parce qu'ils restent des heures dessus, alors qu'au PC info<sup>8</sup>, ça défile juste. ». L'avis opposé existait aussi, car certain-aine-s salarié-e-s « se prennent des images tout le temps, en flux continu, en pleine figure sans être préparé-e-s, alors que d'autres non ». Plusieurs individus ont exprimé de la curiosité. « J'vois pas ce que tu peux proposer comme prévention, à part le fait de pas regarder les images, mais du coup on travaille plus du tout... ».

### 1.3.2. La période d'investigation

Deux réunions avec Xavier Froissart et Hortense Noiret ont servi à convenir de la population concernée par l'étude et de la méthode.

Les données ont été recueillies de deux manières complémentaires. Une partie des informations provient des entretiens effectués avec des participants volontaires, présentant un degré de volontariat allant d'une envie très forte de parler à une disponibilité à discuter. La seconde manière correspond à une quantité non négligeable d'informations recueillies pendant mes temps d'observations, d'échanges moins formels et d'entretiens situés à mi-chemin entre l'exploration et l'étude.

Au 1<sup>er</sup> juin 2018, 13 entretiens d'étude ont été effectués dans les services PC Info, Montage, EVN et Médiathèque France2/France 3 des reportages et moyens de l'actualité, allant d'une durée de 15 à 58 minutes. Deux entretiens ont dépassé 58 minutes car ils ont été effectués avec deux collègues de travail en même temps. En présentant oralement et par courriel la proposition de participer à l'étude, j'ai voulu voir s'il y avait des salarié-e-s déjà en demande d'aide vis-à-vis de la problématique soulevée. Deux personnes du PC Info m'ont rapidement contactée et m'ont affirmé leur besoin de parler des images qu'elles voient.

---

<sup>7</sup> Il serait correct d'écrire des professionnels qu'ils « sont sur le terrain » mais dans l'entreprise, l'on différencie ceux qui « font du terrain » de ceux qui n'en font pas. Ainsi l'expression « faire du terrain » est de l'ordre du langage courant chez France Télévisions, et désigne ici, en particulier, les terrains de conflits.

<sup>8</sup> Le PC Info reçoit en flux continu les images provenant de 28 canaux différents et les techniciens de ce service enregistrent les images produites et reçues de l'extérieur sur le logiciel Dalet®, la base de données. Les images d'actualité reçues ainsi sont préservées maximum 4 jours.

Les temps de présentation de l'étude à l'attention des individus concernés ont apportés d'emblée beaucoup d'informations. Des restitutions individuelles de ce rapport auprès des participant·e·s ont eu lieu en juillet. Quelques informations supplémentaires sont apparues au cours de ces restitutions et sont présentées dans la conclusion de ce rapport.

## 2. Résultats

Les entretiens ont soulevé une difficulté à s'exprimer sur cette thématique, et à définir l'image qui fait violence. Elle varie d'une personne à une autre, mais elle semble avoir comme caractéristique commune, selon les participant·e·s, d'être toujours morbide, de présenter du sang et/ou de la destruction ainsi que d'être inattendue et relativement rare.

Certain·e·s ont exprimé la demande à ce que soit reconnue comme risque l'exposition à ces images, tandis que d'autres sont de l'avis que l'image n'a pas d'effets sur leur santé et qu'elle fait partie du travail. Une personne a exprimé un vécu de choc consécutif au décès d'un journaliste comme Gilles Jacquier. N'oublions pas que l'image qui a le pouvoir d'ébranler revêt un statut particulier car elle est aussi un matériau précieux qui sert à produire l'actualité. Nous aborderons le contexte de travail dans la partie intitulée « Voir et travailler ».

### 2.1. Certaines images choquent ...

Il est apparu consensuel que l'image parfois choque, et ce au point qu'elle « reste gravée pour toujours » en mémoire. Un participant a cité des images vues 20 ans auparavant. L'effet de choc produit par les images n'est pas un sujet de discussion entre les salariés, en revanche, ceux-ci peuvent parler des mêmes images avec humour quand elles sont perçues en situation de travail en groupe. L'humour comme bouclier n'est cependant pas systématique car l'effet provoqué par l'image est quelque chose de personnel et l'émotion est parfois gardée pour soi.

Les images de conflits, de massacres, de famines, de catastrophes naturelles, d'attentats, les images produites par les terroristes, les enfants blessés et morts en Syrie sont très largement citées. La vidéo de décapitation d'otage au couteau est considérée comme étant « le pire ». Toutes ces images rendent compte d'une destruction et sont morbides, mais elles renvoient à des événements variés, ont été vues dans des contextes toujours différents,

et par des individus tous très différents. L'effet de ces images est alors variable d'une personne à une autre.

Un individu a révélé un vécu de choc lié aux événements du 11 septembre 2001, ayant retenu de façon obsédante l'image de l'avion qui fonce dans les tours après l'avoir vue pendant plus de sept heures d'affilées en travaillant le jour même. Une personne a déclaré un choc conséquent à la vision soudaine et insensée d'une tête coupée retrouvée dans une benne sans qu'il soit possible de trouver du sens à cette image *a posteriori*. Un individu a rapporté un ressenti passager de déréalisation conséquent au visionnage des vidéos réceptionnées par TVU Pack<sup>9</sup> lors d'un attentat, en précisant avoir été formé à ne regarder « que la forme, pas le fond ». Un participant a cité l'image d'une opération chirurgicale, et en particulier celle d'une aiguille dans un œil. Des vidéos de violence humaines perpétrées sur des animaux ont été mentionnées deux fois.

De nombreux·euses participant·e-s citent comme images les plus difficiles à voir, et qui « parfois font tourner la tête » pour ne pas pleurer, celles des enfants victimes de guerre. Un individu a raconté que les images des familles migrantes l'émeuvent, car il peut s'identifier aux pères de famille. Ces deux exemples provoquent de la tristesse, une émotion qui est bien à distinguer du choc psychologique.

L'effet produit par l'image n'est pas le seul critère qui puisse définir les images choquantes. L'image est aussi différenciée selon qu'elle ait été produite par un amateur ou par un professionnel. Les images amateurs présenteraient un contenu beaucoup plus « brut, plus violent », tandis que les images professionnelles, grâce aux compétences du JRI<sup>10</sup>, apporteraient une distance entre l'événement et sa représentation qui serait protectrice. Trois participant·e-s ont cependant répondu que l'image amateur n'est pas forcément plus violente que l'image professionnelle.

Autour de l'image, le contexte d'apparition et le sens qu'elle revêt (son histoire) peuvent engendrer un choc, comme on aura pu le remarquer avec la polémique en 2015 de l'image d'Alan Kurdi, un enfant syrien échoué sur une plage turque qui est devenu le symbole d'une injustice, et a ainsi relancé la question de l'accueil des migrants dans les sphères

---

<sup>9</sup> Le TVU Pack est une technologie qui permet de transmettre des vidéos filmées en direct grâce aux connexions téléphoniques telles que la 3G et la 4G.

<sup>10</sup> Journaliste Reporter d'Images.

politiques et médiatiques européennes. L'image d'Alan Kurdi a marqué certains journaux, jusqu'à faire l'objet d'articles de presse les années suivantes. Par ailleurs, cette image dénuée de son contexte pourrait ne pas être considérée comme choquante : l'enfant est allongé, son corps n'est pas abîmé et il n'y a pas de sang ; il pourrait presque être en train de dormir.

Dans certains cas, le contexte et l'image ne semblent faire qu'un. La limite entre l'événement, une menace réelle, et les images de l'événement est infime. Pendant les attaques terroristes à Paris en 2015, France Télévisions aurait pu être une cible, à l'instar de la revue satirique Charlie Hebdo. En 2016, ce fut l'attaque terroriste à Nice. Nombreux·euses sont celles et ceux qui ont souffert des blessures ou de la mort dans leur entourage aussi bien professionnel que privé, et des réactions post-traumatiques ont été repérées chez certain·e·s salarié·e·s à la suite de ces événements. Nous pouvons supposer que ces événements ont provoqué un choc collectif à l'intérieur de l'entreprise mais aussi, de façon plus générale, pour tous les français·e·s.<sup>11</sup>

Il est essentiel d'aborder l'effet d'une image pour une personne, c'est-à-dire, la question de la subjectivité. Il est arrivé qu'une monteuse demande à son chef d'équipe d'obtenir un autre sujet à traiter car elle revenait d'un congé maternité, et qu'elle avait reçu un sujet portant sur des mort-nés. Aussi, la structuration psychique peut entrer en jeu : une personne phobique ne supportera pas d'être face à l'objet de sa phobie.

Une image est essentielle à relever, et elle n'est pas diffusée à l'écran. C'est celle de l'imagination. Un participant ayant effectué des missions à l'étranger, a retenu en mémoire comme choquant, ce qu'il a imaginé à l'écoute du récit d'un témoin d'une attaque. Dans certains cas, l'image qu'on imagine est plus effrayante que celle qui rapporte l'évènement. Dans d'autres cas, c'est le contraire qui a lieu, notamment lorsqu'un participant m'a fait part de sa surprise ressentie à la vue des images du 11 septembre 2001, qui ne correspondaient pas au petit avion qu'il avait imaginé taper accidentellement un immeuble en écoutant la radio.

L'image qui choque nous interroge. Qu'est-elle, pour celui qui regarde ? Est-elle le réel, la réalité, un mensonge ou une fiction ? L'image est toujours un intermédiaire, un

---

<sup>11</sup> Si cet aspect vous intéresse, je vous invite à consulter le programme de recherche « 13 novembre » qui mène une étude biomédicale étendue sur 12 ans afin de mesurer les effets de ces attentats ; ainsi que le projet de Recherches sur les réactions aux attentats du CNRS.

symbole, mais lorsqu'elle nous montre des événements atroces, par un effet miroir, elle peut interroger notre propre humanité.

## 2.2. Mais « on se met un filtre »

Une très grande majorité de participant·e·s a répondu se mettre un filtre en travaillant et « se blinder » pour faire face à certaines images. Ces propos ont souvent été accompagnés d'un geste, celui de passer devant son visage sa main à plat, pour mimer une barrière entre soi et tout le reste. Le « filtre » est difficile à définir. C'est l'écran et l'image qui marquent la distance entre l'événement et soi ; c'est l'action du travail, et notamment le fait de travailler dans l'urgence qui empêche de se sentir trop touché. Plusieurs disent s'être habitués avec le temps. Certains évitent de regarder les informations télévisuelles. D'autres encore disent que les images choquantes font parties du travail, et qu'un collègue qui ne les supporterait pas ferait mieux de travailler ailleurs.

## 2.3. Les différentes modalités d'exposition aux images

La tentative de définir l'image choquante apparaît dès lors indissociable d'une définition des modalités d'expositions aux images. Selon la façon de la percevoir, les effets sont variables. Ainsi, la distinction entre visionnage d'images au travail, en activité, et visionnage d'image de façon passive, « comme sur le canapé » a très fréquemment été émise. Être passif prédisposerait à ressentir plus d'empathie et d'émotion que lorsque l'on voit de façon opératoire, quand chacun·e concentre sa pensée à ce qu'il faut faire.

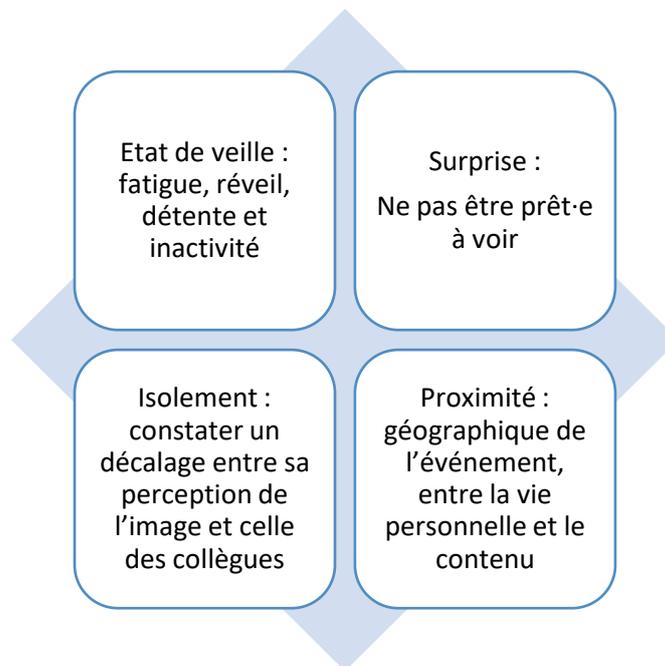
Plusieurs personnes ont mentionné un autre mode de visionnage, non motivé par l'activité de travail mais par une curiosité qu'elles qualifient elles-mêmes de malsaine et voyeuriste. Il arrive en effet d'aller voir des vidéos choquantes, seul·e ou à plusieurs, qui ne sont pas diffusées au JT et qui n'ont pas à être vues pour assurer son travail. Les images citées à ce propos sont celles de torture et de la décapitation au couteau.

Des différences existent selon qu'il y ait une exposition épisodique à une image répétée dans un laps temps (flux continu de la même image) ou une exposition soudaine à une image de façon ponctuelle. La répétition et la soudaineté de l'image semblent renforcer le risque d'un choc chez les salarié·e·s.

Les plus ancien·ne·s. d'entre eux·elles ont exprimé que l'on montre de moins en moins d'images choquantes aux téléspectateurs par rapport à ce que l'on montrait il y a une

vingtaine d'années. En revanche, la production de vidéos et d'images de tous les instants par des citoyens amateurs, qui partagent leurs productions sur de nombreux réseaux sociaux se développe, sans aucune censure. Il semblerait qu'il y ait des facteurs aggravants à la seule image, qui augmentent la propension à être choqué·ée, au moment de l'exposition.

Figure 3. Les facteurs aggravants au moment de l'exposition à l'image



#### 2.4. Les images choquantes et la santé

A ce jour, il m'est impossible de savoir si des salariés ont développé des symptômes post-traumatiques ou non<sup>12</sup>. Il est difficile de relever les conséquences que certaines images entraînent sur la santé à moyen et à long termes.

Un interlocuteur a rapporté un épisode dépressif au cours de sa vie, sans que cet épisode soit lié uniquement aux images vues dans le cadre de son activité. Plusieurs personnes ont évoqué des cauchemars, et des difficultés de sommeil sans toujours les relier exclusivement au contenu des images. Un individu a témoigné qu'il est choqué par des images régulièrement et les revoit dans son sommeil pendant une période donnée, puis ces images disparaissent d'elles-mêmes. Ce dernier a cependant une expérience du terrain, où il a été témoin d'événements à fort potentiel traumatique.

---

<sup>12</sup> Vous pourrez trouver les critères diagnostiques du traumatisme psychique en annexe, selon les deux classifications utilisées en France : la Classification Internationale des Maladies (CIM) et le *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM).

Plusieurs m'ont dit que l'image qui les avaient choqués revenait régulièrement en tête, sans qu'ils soient en mesure de comprendre comment. Deux participants ont communiqué le besoin de parler de cette thématique et deux autres un besoin de comprendre. Une personne a requis des *debriefings* sur demande. Deux autres ont sollicité un réaménagement de leur espace de travail. Tout le monde a affirmé qu'il n'y aurait rien à mettre en place pour se protéger en amont des images. Une personne s'est exclamée être en bonne santé et a ri en affirmant que si l'image traumatise, les salariés seraient tous « poly-traumatisés » chez France Télévisions. Trois personnes interrogées m'ont demandé si je pouvais intervenir pour régler les difficultés soulevées par la violence interne.

Au-delà de la dimension de la santé, c'est le travail qui a été discuté dans tous les entretiens. Les images sont reçues et traitées différemment selon l'activité engagée, et les salarié·e·s répondent alors différemment aux images qui sont choquantes.

## 2.5. Voir et travailler

De nombreuses recherches scientifiques ont porté sur la violence des images et ses effets sur les téléspectateurs. Dans le cas de ce rapport, il s'est vite avéré que l'image est rarement vue seule, mais plutôt vue dans l'activité de travail.

A plusieurs reprises, les salarié·e·s se sont comparé·e·s avec celles et ceux de l'hôpital. « C'est comme les gens des hôpitaux : ils voient des choses horribles tout le temps. Est-ce qu'ils craquent, pleurent, sont traumatisés... ? Non. Ils font leur travail, c'est tout ». « On fait de l'humour de chirurgien, on en rit avec une mauvaise blague, et puis ça passe ». La comparaison sert aussi à banaliser, j'ai entendu fréquemment dire : « On ne fait pas une opération à cœur ouvert, c'est que de la télé ».

« Heureusement qu'on n'est pas dans l'émotion, sinon on ne pourrait pas travailler ». Plusieurs personnes ont souligné, à juste titre, que le fait que de travailler dans l'urgence évitait de ressentir des émotions. Une participante a abordé la temporalité de l'actualité comme un élément bénéfique pour son psychisme : une information vient toujours en remplacer une autre, et cette activité empêche de maintenir certaines émotions désagréables – ce qui n'épargne pas pour autant l'expérience possible du choc.

Les techniciens au PC Info, les journalistes EVN et les documentalistes qui recherchent les informations au service de l'actualité ont comme point commun d'effectuer leur travail en

groupe. Lorsqu'une ou plusieurs personnes voient des images atroces, deux réactions différentes peuvent avoir lieu. Ou bien l'image provoque une émotion et il s'agit de la cacher pour continuer à travailler ; ou bien l'image fait réagir de façon très vive, et une personne va manifestement exprimer du dégoût ou formuler une blague ironique qui attirera l'attention de ses collègues, avant de passer à autre chose. Les professionnels de ces trois services ont largement recours à l'humour noir au quotidien. Certains disent que cet humour sert à se protéger des images violentes, quand d'autres généralisent son usage au monde de la presse, qui peut ainsi maintenir une distance professionnelle en évitant de se prendre pour celui-celle qui fera son sujet et garder contact avec la réalité.

Les participants à l'étude actifs au service montage ne m'ont pas fait part d'un humour noir en réponse aux images les plus difficiles. Je suppose que le recours à l'humour pourrait déconcentrer ces professionnels dont le travail consiste à créer le message qui s'adresse aux téléspectateurs. Une personne rencontrée dans le service montage m'a expliqué que le ton utilisé par les rédacteurs qui attribuent les sujets aux monteur·euse·s était neutre.

Aussi lors du montage, c'est un binôme qui découvre les images ensemble. Un participant a dit qu'être à deux, ce n'est « pas forcément mieux ». Et lors d'un temps d'observation, j'ai pu constater qu'une même séquence était différemment perçue entre d'une part, le monteur qui était très ému à la vue des résidents d'un EHPAD<sup>13</sup>, alors que d'autre part, la journaliste revoyait le lieu où elle avait été. La journaliste m'a ensuite expliqué avoir ressenti une émotion désagréable en arrivant à l'EHPAD, qu'elle avait pu éviter en s'appliquant à effectuer ses entretiens ; et la séquence vidéo n'a pas réitéré l'émotion désagréable en elle, au moment de découvrir ce qui avait été filmé.

Dans le cas des attentats vécus à Paris, la proximité géographique atténue la distinction entre exposition indirecte par l'image et exposition directe. Il y aurait alors une activité de travail qui serait triplée : le travail à effectuer s'ajoute à l'effort pour se canaliser émotionnellement, et aussi à un effort pour réussir à travailler avec ses collègues – à ce moment, « c'est plus de stress ».

---

<sup>13</sup> Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, ou dans un langage familier, maison de retraite.

En parallèle, l'acte terroriste semble être devenu un élément du quotidien, d'après ce que j'ai entendu lorsqu'un journaliste-rédacteur discutait avec un JRI « Demain, t'as une catastrophe naturelle – boum !- un attentat –boum !-une élection, t'y vas direct. ». Plusieurs attaques terroristes ont eu lieu pendant la durée de l'étude. Au cours d'un entretien, une personne a d'elle-même abordé le travail de la veille, en disant : « Hier j'ai passé la journée à voir les images de Toronto<sup>14</sup>. On a vu les corps sous les linceuls. Bah on a décidé de pas les montrer. ». Une personne a exprimé de la lassitude : « Maintenant quand il faut des images des attentats, on les a tellement vues, on veut plus. On se regarde bon, qui le fait ? ».

Les conséquences de l'image pendant le travail ne sont pas strictement séparables du temps hors travail. Ainsi, nombreux·euses sont les participant·e-s créatifs qui s'engagent dans des loisirs qui, en plus d'autres fonctions qu'ils assurent par ailleurs, peuvent être considérés comme un moyen de se déprendre de la violence interne et externe vécue au travail<sup>15</sup>. Une salariée assistante d'édition<sup>16</sup> m'a relaté une prise de conscience qu'elle a vécue pendant ses vacances à l'étranger. Elle a subitement éprouvé la portée émotionnelle du contenu de son travail en regardant le JT, alors que ces émotions, elle ne les avait jamais perçues pendant le travail. C'est tout son humanité qui était mise en question. N'avait-elle pas été un monstre tout ce temps, pour ne pas avoir ressenti ces émotions ? Elle s'est ensuite rassurée. Une barricade se forme pendant l'activité de travail, de sorte à ce que l'évitement des émotions n'est qu'une forme d'adaptation. En réalité, c'était normal qu'elle n'ait pas ressenti un impact émotionnel jusqu'à ce jour de vacances, m'a-t-elle expliqué. Des différences apparaissent par secteurs d'activité et font l'objet de plusieurs sous-parties.

### 2.5.1. Au service PC Info

C'est dans ce service que ma proposition d'étude a reçu le plus rapidement des appels de volontaires. L'on m'a fait part deux fois d'un besoin pressant de parler de certaines images, une demande à obtenir des *debriefings* a été émise.

Les collaborateurs du PC Info ont pour mission d'assurer la réception des images, la vérification de la qualité technique des images et sons associés, et d'effectuer la diffusion à l'antenne des reportages pendant les journaux télévisés de France 2 et France 3. De 5h à

---

<sup>14</sup> L'attaque à Toronto a eut lieu le 23/04/2018.

<sup>15</sup> L'on parle alors d'un mécanisme de défense : la sublimation.

<sup>16</sup> Les assistant·e-s d'éditions sont, entre autres, chargé·e-s d'effectuer les « off », c'est-à-dire les images qui durent généralement 30 secondes et sont commentées par un présentateur, puis diffusées au JT.

minuit, le service est en activité. L'on peut dire que ce service est un standard contacté par les journalistes qui demandent à obtenir des images, à être aidé pour certaines manipulations sur le logiciel Dalet® ou encore qui viennent pour vérifier l'absence de virus sur leur clef USB. Le travail au PC Info est multi-tâche et groupal.

J'ai entendu dire qu'il y avait des différences parmi les collaborateurs du PC Info entre ceux qui ressentent le besoin de parler des images choquantes qu'ils voient, ceux qui leur répondent qu'il n'y a « pas d'images choquantes », et d'autres encore qui regardent des vidéos extrêmes « pour se marrer ». Pendant les entretiens, une personne a dit qu'il y avait un humour très noir dans ce service, que je n'ai pas pu découvrir, car ma présence a empêché la verbalisation de quelques blagues. Je suppose qu'une partie des collaborateurs se protège par des mécanismes de dénégation et/ou de déni. Quant au fait de visionner pour en rire, je n'ai malheureusement pas rencontré quelqu'un qui aurait pu être porte-parole de cette affaire.

Lors de la réception, tout n'est pas visionné – ce serait impossible- aussi me dit-on qu'on enregistre des vidéos sans les voir en entier à chaque fois. Il est très fréquent de « regarder sans regarder », d'avoir dans son champ de vision une succession d'images éparses sans en connaître le contexte de production. A ce propos, une personne m'a fait part de son inquiétude : « Est-ce que ça impacte pas plus l'inconscient ? ». Et une autre le fait d'avoir été choquée par une image qui « faisait vraiment partie du flux d'image qu'on peut recevoir et qui est traité après par, peut-être d'autres services. (...) peut-être personne n'a vu, parce que j pense que très peu de gens dans l'monde on dû la voir puisqu'elle a pas été diffusée sur les chaînes, donc celle-là, elle reste d'autant plus énigmatique que je n'en connais pas le contexte. ».

L'effet de surprise peut apparaître aussi lorsqu'il faut aller chercher une image sans savoir de quoi il s'agit. Le cas de figure mentionné à cet exemple est celui du poste dédié au traitement des courriels, qui consiste à aller télécharger des images et vidéos pour la plupart issues des réseaux sociaux. Les images des réseaux sociaux sont principalement des images amateurs.

Lors de la vérification, tout le contenu de la vidéo est visionné pour vérifier la qualité technique de l'image et du son. Là, « on est obligé de regarder ». Cette activité m'a été

rapportée comme difficile, notamment parce qu'aucun cours ne porte sur le contenu des vidéos pendant l'enseignement préparatoire au métier de technicien audiovisuel. J'imagine qu'une conflictualité interne peut être accrue lorsqu'il faut évaluer la qualité technique d'un contenu qui lui, est abject et monstrueux.

Le personnel du PC Info m'a fait part de certaines actions déjà mises en place pour s'adapter au risque d'être choqué par l'image, comme le fait de s'enquérir des grands titres avant d'aller travailler pour se préparer (BFMTV, la radio...) et d'éviter les images difficiles « quand on est pas obligé de les regarder » (notamment lors de la réception). J'ai été surprise de faire face à plusieurs personnes qui manifestaient un besoin de comprendre et qui m'ont fait part de leur goût pour des lectures psychologiques.

### 2.5.2. Au service Montage

*« C'qu'on vit sur place, et après au niveau des images c'est complètement différent. L'image c'est un matériau qu'on peut travailler. On peut revenir en arrière, on peut aller en avant, on peut faire l'image arrêtée, on peut...la revoir plusieurs fois heu...C'qu'on voit, on le prend dans la figure et puis y a pas de manière d'arrêter ».*

*Extrait de l'entretien effectué avec Monsieur X, monteur ayant l'expérience des terrains de guerre.*

Le montage consiste en la création technique des reportages qui sont diffusés lors des différents JT. Avec le journaliste-rédacteur qui rédige le message, le monteur crée la vidéo à partir des images et sons disponibles. Le binôme travaille sous les ordres du rédacteur en chef, et le sujet sera visionné plusieurs fois avant d'être diffusée à l'antenne. La population des monteur·euse·s, contrairement à celle du PC Info, effectue des missions à l'extérieur de la MFTV, le siège d'entreprise. Par exemple, lorsqu'une équipe va tourner sur des terrains de conflit, elle est constituée d'un JRI, d'un journaliste-rédacteur, d'un monteur et parfois d'un preneur de son.

En raison du nombre élevé de salariés, de l'absence d'un espace réunissant tous ces professionnels, je n'ai pas eu la possibilité de présenter physiquement l'étude aux 90 monteurs et monteuses salarié·e·s. J'ai présenté l'étude au responsable du service montage ainsi qu'aux chefs d'équipe, dont j'ai obtenu un précieux soutien pour effectuer les entretiens. Les entretiens auprès de cette population rendent compte de profils très variés :

homme ou femme, pigiste ou employé en CDI, individu en début ou en fin de carrière, individu ayant l'expérience des terrains de guerre ou non.

Les personnes interrogées ayant l'expérience des terrains de guerre ont affirmé que le terrain était plus difficile à vivre que ce qu'ils peuvent voir à l'image. Les images n'ont alors pas d'effet selon eux sur la santé, bien qu'il soit possible de ressentir un choc, de l'empathie et de s'identifier aux personnes vues à l'écran.

Deux professionnels m'ont fait part d'une expérience similaire ; mû par une curiosité morbide, ils ont visionné des exactions proférées par des terroristes et ont ajouté qu'un état de choc avait suivi, ainsi qu'une forme d'amertume et de la culpabilité. Elle n'était vraiment pas à voir, cette décapitation au couteau qui a duré vingt minutes. L'expérience des terrains de guerre ne représente aucun facteur pouvant différencier les individus face à cette situation, qui sera abordée à nouveau dans la discussion (3.2).

La création du montage pendant les missions de guerre aurait un rôle important à jouer pour préserver les professionnels, car c'est ce qui donne du sens à leur présence sur le terrain. Ils créent et transmettent une partie de ce dont ils ont été témoins. « On ne montre pas des enfants désarticulés, on montre un attentat » me dit-on ailleurs à ce propos. La création et la transmission du montage permet de faire sens, au point à ce qu'un participant me dira après l'entretien, que « si je deviens malade c'est parce que je n'aurai pas réussi à envoyer le sujet ».

La différence entre les professionnels qui « couvrent » des conflits et les autres qui n'en couvrent pas va jusqu'à prendre la forme parfois d'une incompréhension entre eux. Les premiers peuvent dire des seconds qu'il est « puéril » de se dire choqué par les attentats qui ont eu lieu à Paris, alors même qu'il y a au quotidien des sujets à monter à propos des attentats subis à l'étranger.

J'ai remarqué chez certains salariés ayant couvert beaucoup de conflits, un plaisir à me raconter leurs aventures d'autrefois. Je suppose que ce partage, par le biais d'une mise en récit un peu pittoresque fait partie des éléments qui peuvent entretenir un lien entre les deux parties (« terrain » et « Paris»). Il pourrait s'agir d'une façon d'intégrer l'expérience du conflit à l'activité plus globale du travail, de la banaliser et de préserver la santé individuelle et le collectif de travail.

Quelqu'un avec l'expérience du terrain a émis l'hypothèse que de travailler dans l'urgence provoque un stress satisfaisant ceux qui aiment « faire la cabine »<sup>17</sup>. Ceux-là retrouvent dans « la cabine », l'adrénaline du montage quand il est effectué sur les conflits. Une autre possibilité, que je prends la liberté d'émettre, c'est qu'il y a parfois dans l'acte de création quelque chose d'insupportable quand il reste du temps : il est possible de revoir son produit, d'avoir envie de le supprimer, et puis de le modifier ou le refaire. Maintenir le reportage inachevé jusqu'au bout peut être une source de satisfaction.

Le personnel effectuant le montage d'actualité a exprimé l'avis qu'il y a une habitude aux vidéos violentes, un phénomène de désensibilisation de sorte à ce qu'il est possible de se réjouir de manger un steak bien saignant au déjeuner alors qu'il a fallu monter un sujet représentant des charniers juste avant. Au moment du repas, le travail effectué précédemment n'est plus en tête. Cependant, cette distance émotionnelle est difficile à établir en début de carrière. J'ai aussi remarqué que les vidéos sont visionnées en accéléré dans ce service, ce qui peut aussi faire partie des actions qui protègent les salariés des effets des images.

Les questions de violence interne, de stress au travail et des règles dans la pratique du métier ont largement dépassé les échanges concernant la dimension du visionnage d'image et de la santé dans ce service.

### 2.5.3. Au service EVN

Les journalistes-échanges voient les images produites à l'étranger qui proviennent d'agences de presse privées que France Télévisions rémunère ; mais aussi d'une banque d'échange vidéo du réseau Eurovision (EVN). Ils-elles fournissent au réseau EVN certaines des vidéos produites par France Télévisions. Les images vues dans ce service ont principalement été produites par d'autres professionnels. Les journalistes EVN participent aux conférences de rédaction des différents JT pour faire part d'informations relatives à l'étranger qu'il serait pertinent de divulguer aux téléspectateurs français, excepté une personne dont le poste est dédié à la chaîne Franceinfo. Tous les collaborateur·trice·s de ce service ont des parcours de carrière variés, dont certain·e·s sont devenu·e·s journalistes par reconversion professionnelle.

---

<sup>17</sup> La cabine désigne l'espace proche du plateau télévisé où vont assez souvent les binômes monteur·euse et Journaliste-rédacteur·rice pour apposer le commentaire du journaliste au montage au moment de la diffusion à l'antenne. Dans l'idéal cependant, le commentaire est ajouté pendant l'étape du mixage son et le reportage est diffusé par la Régie et le PC Info une fois sa production achevée.

Plusieurs salariés ont cité les EVN pendant la phase exploratoire, en me disant qu'ils reçoivent des images « en pleine figure comme au PC Info ». J'ai cependant été surprise de constater des différences ; par exemple, leur espace de travail est très étroit et le nombre de passage dans ce service par d'autres salariés est beaucoup plus restreint. Personne dans ce service n'a exprimé une demande à parler de la problématique proposée, en revanche, une difficulté liée au contexte de travail est apparue de façon récurrente.

Les vidéos considérées comme les plus violentes font mention de « *Warning graphic content* » avant le lancement du sujet. Les vidéos produites par agences privées sont dénuées de commentaire journalistique audio ainsi que de journaliste à l'image. Les vidéos issues de l'EVN proviennent d'autres télévisions publiques et peuvent donc contenir un commentaire audio et/ou un journaliste. Une fiche explicative nommée « *dope sheet* » apporte les informations contextuelles liées à chaque vidéo : l'auteur, la date de production, ainsi qu'une description plan par plan du contenu. Peut-être que cette fiche, rédigée de façon objective, aide à rendre l'image intelligible et lui évite d'être énigmatique.

Une personne a exprimé que c'était plutôt l'histoire que les images qui l'intéresse. Plusieurs personnes ont mis en avant leur choix professionnel, une fois formulé ainsi « j'ai pas fait 25 ans de journalisme pour montrer des pandas ». L'actualité n'est pas belle à voir, et chacun le sait. Une personne ayant l'expérience des terrains de guerre ajoute à son travail ses connaissances géographiques et stratégiques, qui font de l'atroce guerre un domaine de compétence. Un journaliste a relevé qu'il y avait un rapport à la mort différent selon les cultures d'origine : les images tournées dans des pays sous-développées affichent bien plus de corps morts que les images produites en France, parce que dans certains pays, il faut montrer les victimes pour leur rendre grâce.

Une personne a précisé que la répétition des images choquantes était particulièrement désagréable. Il n'est pas nécessaire de revoir certaines images, mais le serveur serait défectueux et les diffuse à répétition. Une autre personne a relevé que certaines images de guerre peuvent être belles parce qu'elles ont la qualité du photojournalisme.

Une demande à modifier l'espace de travail a été émise par deux reprises. Une personne m'a expliqué l'intérêt de déplacer les écrans diffusant les images d'agences du mur à la paroi qui sépare les journalistes EVN de leurs collègues travaillant dans l'*open space* (voir plan en

Annexe). D'avoir dans son champ de vision ses collègues serait bénéfique car un coup d'œil rappellerait leur présence, et serait un moyen de se rassurer. Actuellement, les journalistes EVN sont placés dos à l'*open space* et font face à 12 écrans de télévision. Une personne extérieure à ce service m'a expliqué que la disposition actuelle répondait à la volonté que le personnel de l'*open space* puisse voir les images diffusées sur le mur d'écrans.

#### 2.5.4. Au service Médiathèque

Les documentalistes qui participent à la fabrication de l'information récoltent des images et des informations qui servent à illustrer les sujets. Ce sont d'autres documentalistes qui font l'indexation des sujets, c'est-à-dire d'attribuer des mots-clefs aux vidéos produites avant de les archiver.

Les images qu'elles<sup>18</sup> considèrent bouleversantes sont celles de la décapitation d'otage au couteau, d'un lynchage sur la voie publique et celles qui affichent des enfants victimes d'exactions. Une personne a exprimé une vive surprise face à la problématique. Comment se fait-il que l'employeur se préoccupe de l'effet des images sur les collaborateurs en 2018 ? Le contact aux images n'est pas récent, mais elle a aussi fait part d'une quantité de vidéos violentes qui augmentent depuis 15 ans, selon elle.

Il est possible d'éviter de regarder certains passages de la vidéo, et les vidéos sont visionnées de façon accélérée. L'œil s'est habitué à cette vitesse. Le travail est assuré à plusieurs, et l'humour noir permet d'extérioriser, de partager ce qui est ressenti, et de s'en détacher. Une personne a relevé que le visionnage d'images violentes faisait appel à une forme de voyeurisme dans le fonctionnement psychique, et que ce voyeurisme est contrôlé. Une autre a dit qu'il « faut savoir qu'on apprécie toutes les trois les affaires criminelles, les séries policières... ». Les images violentes sont toujours traitées avec leur contexte, et l'envie de comprendre contribue à trouver satisfaction dans son travail.

Selon l'activité, les documentalistes sont spécialisées, mais une réforme, « Info 2015 » pourrait modifier en profondeur ce service. Au-delà de l'étude, l'on m'a fait part d'interrogations quant à l'évolution des postes et du service médiathèque.

---

<sup>18</sup> Le personnel rencontré dans cette spécialité est exclusivement féminin.

## 2.6. D'une question de santé... Aux pratiques professionnelles

En 2018, tout le monde peut voir, produire et diffuser des images sur les réseaux sociaux, au point à ce que cette possibilité soit devenue un mode de vie où se superposent identité physique et identité virtuelle. « Maintenant tout le monde veut avoir son quart d'heure de gloire et du coup met tout le temps des images sur Twitter. »

Ce contexte social pose question. C'est quoi, être professionnel dans l'actualité ? Quel est le sens du métier pour moi ? Qu'est-ce que je mets de moi dans ce que l'on produit ? Qu'est-ce qu'il faut montrer et ne pas montrer ?

Il y a peu de règles quant à ce qui est diffusable ou non ; et les règles elles-mêmes sont discutées. Au final, c'est souvent une question qui est tranchée par les rédacteurs en chef. Certains monteurs expriment une frustration parce qu'on ne peut « plus rien montrer », qu'on « s'autocensure », et parce qu'on montre une réalité édulcorée. Quelqu'un expliquera cela par un changement de société, là où « c'est fini la grande messe du 20H » que voyaient les parents quand les enfants étaient déjà au lit. Maintenant, l'enfant de trois ans peut prendre la télécommande et voir n'importe quoi ; quant aux adultes, ils ont déjà eu connaissance de l'information dans la journée. D'autres salariés considèrent qu'on montre « trop de sang ». Chaque rédaction de JT se démarque avec sa ligne éditoriale, il y a alors des critères différents. Les émissions diffusées très tard le soir pourront plus facilement diffuser les images qui sont à censurer si le public compte des enfants.

La tension entre montrer et cacher se vit au quotidien dans l'activité. Il a été choquant, pour quelqu'un débutant dans le métier, d'entendre un autre dire que « ça fait chier, on n'a pas de corps » pour produire le reportage d'un accident de voiture. L'image choquante contribue à maintenir l'audience des JT. Par ailleurs, j'ai entendu plusieurs fois que des salariés considèrent qu'une catastrophe ayant lieu à l'étranger devrait faire l'objet d'un reportage et que la rédaction refuse, dans l'idée qu'un événement vécu très loin n'intéressera pas les français.

Une monteuse m'a dit qu'il est difficile de faire le tri dans les témoignages recueillis après un attentat, et que cet aspect du travail n'est pas abordé au cours de leur formation technique.

Un salarié m'a fait part d'une erreur professionnelle qui a eu lieu par le passé. Un reportage sur la pédophilie a été diffusé avec, en gros plan, la photographie d'un enfant de 5 ans qui faisait une fellation à un adulte, sans floutage. Le journaliste et le monteur avaient produits le sujet, le journaliste-rédacteur l'avait normalement vu, le mixeur évidemment aussi au moment d'ajouter le son, etc.. Et personne n'a signalé l'absence de floutage. L'image était choquante, mais bien au-delà de l'image, c'est l'erreur professionnelle qui a stupéfait le salarié, en ce qu'elle peut signifier à propos de ses collègues. Comment peut-on ne pas penser à flouter cette image-là ? Qui est-on pour passer outre un tel acte ? Pour éviter ce type d'erreur, le sujet est visionné actuellement par plusieurs journalistes-rédacteurs avant toute diffusion.

Aussi, plusieurs personnes ont abordé la médiatisation difficile des attentats à Nice suivie des excuses présentées par France Télévisions pour avoir diffusé deux vidéos considérées comme inappropriées. Après un tollé général, le CSA a rappelé les médias « à la prudence et à la retenue ».<sup>19</sup>

De surcroît, on peut s'interroger quant à d'éventuels liens entre la violence que comportent certaines vidéos et l'activité de travail. Est-ce que le visionnage de vidéos violentes peut favoriser une forme d'incivilité en interne ?

### 3. Discussion

#### 3.1. Est-ce que l'image traumatise ?

Actuellement, il y a une absence de consensus quant à la question du traumatisme indirect dans le champ scientifique. Un médecin célèbre écrit en 2017 qu' « un récit, aussi horrible soit-il, n'est jamais à l'origine d'une effraction traumatique, ni les images terribles que l'on peut regarder à la télévision ou au cinéma. (...) Ils peuvent montrer la mort, raconter la mort mais ils ne sont que des médiateurs et non le réel de la mort. (...) Ainsi le trauma pour se constituer nécessite-t-il la présence physique du sujet dans l'événement » (Lebigot, 2017, P. 17).

En revanche, des concepts tels que « stress traumatique secondaire », « traumatisme vicariant » et « fatigue compassionnelle » sont utilisés depuis les années 80 Outre-Atlantique

---

<sup>19</sup> Voir l'appel à la prudence du 15 juillet 2016.

pour désigner des modalités de symptômes conséquent au contact avec des individus traumatisés, pour les professionnels des métiers de l'humanitaire, du judiciaire et de l'hospitalier.<sup>20</sup> Le cabinet Eyewitness Media Hub a mené une étude en 2015, et publié ses résultats sous le titre de « *Making Secondary Trauma a Primary Issue: A Study of Eyewitness Media and Vicarious Trauma on the Digital Frontline* ». Les résultats ont entraîné la publication en avril 2017 d'un guide à l'attention des journalistes pour leur permettre de se prémunir du risque de traumatisme indirect.<sup>21</sup> Ce document a l'avantage de distinguer différents cas de figures selon les individus et d'être facile d'accès, sans qu'aient été pour autant mesurés les symptômes de traumatisme indirect chez les participants à l'enquête, puisqu'ils ont répondu à l'étude à distance.

L'absence de consensus entre les deux camps peut s'expliquer, entre autres, par le fait qu'admettre l'existence du traumatisme indirect, c'est pour les spécialistes du traumatisme, devoir admettre qu'ils sont eux-mêmes soumis à ce risque.

A partir de discussions obtenues avec des professionnels expérimentés dans le domaine du traumatisme, ainsi qu'avec les participants à l'étude, je ne parviens pas à partager l'avis de Lebigot. Tout d'abord, les professionnels sont confrontés à toutes les images, celles qu'on ne voit pas ni au cinéma, ni à la télévision. Mais surtout, je crois que l'image peut créer un phénomène d'effraction et rester en mémoire, que l'on peut avoir l'illusion d'être face au réel et de se sentir impliqué dans l'image, même si l'on a connaissance de sa nature virtuelle.

Comment peut-on être sûr qu'un salarié qui visionne des vidéos reçues en direct<sup>22</sup> pendant quelques heures, ne peut pas se sentir lui aussi, « dans » l'attentat ? Si au moment du visionnage il assure son travail et que son cerveau est alors actif d'une certaine manière ; peut-on être sûr que son cerveau une fois au repos, ne va pas traiter à nouveau cette expérience passée, et la traiter différemment ? Une participante qui fait des cauchemars m'a dit qu'« on n'a pas la même vision de jour et de nuit. »

Nous savons que le sommeil est étroitement lié au processus de mémorisation. Une des thérapies validées scientifiquement pour traiter le traumatisme psychique, l'EMDR, s'appuie

---

<sup>20</sup> Pour une définition des termes, vous pouvez vous référer aux annexes 4 et 5.

<sup>21</sup> Source : <https://firstdraftnews.org/wp-content/uploads/2017/04/vicarioustrauma.pdf>. First draft news organisation.

<sup>22</sup> Je fais référence ici au vécu de choc lors d'une réception de direct par la technologie TVU Pack.

sur l'application d'un mouvement rapide des yeux. Nous exécutons naturellement le même mouvement oculaire pendant la phase paradoxale de notre sommeil. S'il est possible de traiter le traumatisme par le biais d'un mouvement des yeux dans une thérapie, est-il possible que l'exposition visuelle favorise une réaction traumatique ? Mystère. Les recherches en neurosciences permettent tout juste de développer plusieurs hypothèses afin d'expliquer l'efficacité de l'EMDR.<sup>23</sup>

Pour ce qui est du visionnage de contenu violents, plusieurs scientifiques soulignent qu'il y a un phénomène d'habituation. C'est-à-dire que le cerveau d'une personne qui voit fréquemment des contenus violents se désensibiliserait avec le temps.

Aussi, la perception visuelle est un processus complexe, qui peut être distingué selon que la vision soit rétinienne, centrale (VC) ou périphérique (VP). Les informations apportées par D'Hondt (2011) répondent à la préoccupation soulevée au PC Info et citée plus haut<sup>24</sup>. Les techniciens du PC Info, plus que d'autres salariés, risquent de recevoir les images de façon inattendues, perçues aux grandes extrémités du champ de vision (et non pas en face d'eux, par vision rétinienne). Ils pourraient plus se sentir choqués car ils sont plus disposés à recevoir les images de façon émotionnelle que d'autres salariés.

Une étude a établi qu'une exposition de 6h ou plus à la médiatisation télévisuelle d'un attentat était associée à un niveau de stress supérieur au niveau de stress relevé chez les victimes directement exposées à l'attentat (Holman, Garfin et Silver, 2013). Le temps d'exposition aux images choquantes serait un facteur aggravant. Pour autant, l'on ne sait pas si des conséquences sur la santé des personnes stressées indirectement ont été relevées à long terme à la suite de cette étude.

L'une des particularités de ce qui traumatise est qu'il s'agit plus d'une perception subjective et de son maintien en mémoire de façon figée, que d'un fait objectif. Je propose que l'on préserve la question d'une réaction traumatique consécutive au visionnage en suspens, à l'état d'interrogation scientifique non élucidée.

---

<sup>23</sup> Cf. Rocques, J. (2016). Chapitre IV : Théorie, dans *L'EMDR* (1<sup>ère</sup> édition, *Que sais-je*, p. 106-115). PUF.

<sup>24</sup> La VC permet de voir très précisément et elle est reliée au traitement de l'action. Mais « **plus récemment, plusieurs études se sont intéressées spécifiquement au traitement émotionnel en VP et ont ainsi confirmé sa persistance** (e.g. Calvo, Nummenmaa, & Hyona, 2008; De Cesare, Codispoti, & Schupp, 2009 ; Liu & Ioannides, 2010): **lors de leur présentation à de grandes excentricités** (Bayle et al., 2011; Rigoulot et al., 2011; Rigoulot et al., 2008) **et lorsque les stimuli émotionnels sont inattendus** (Hung et al., 2010), non consciemment perçus (Bayle, et al., 2009) **ou traités implicitement** (Rigoulot, D'Hondt et al., en préparation) ». (D'Hondt, 2011, PP. 97-98)

En revanche, des points communs apparaissent entre les données issues des participants.es et celles issues de la recherche scientifique. L'on peut être choqué par les images, et tout particulièrement si :

- Elles sont perçues par la vision périphérique,
- Elles apparaissent de façon inattendue,
- Elles sont inconsciemment perçues ou traitées implicitement,
- elles sont perçues à répétition pendant minimum plusieurs heures, il y a plus de risques,
- les images peuvent avoir été vues qu'une seule fois,
- les images sont perçues sans que l'on ait connaissance de leur contexte de production (sans leur histoire),
- Il est alors d'autant plus difficile de leur trouver un sens dans l'après-coup, qui permettrait qu'elles ne préservent pas le statut d'images « choquantes »

Je n'ai pas trouvé d'articles consacrés aux effets des images pour les salariés qui revoient ce qu'ils ont vécu, ou voient un événement similaire à ce qu'ils ont vécu.

### 3.2. « Il ne faut pas confondre l'affreux et le goût de l'affreux »

Une vidéo de décapitation au couteau d'un otage a suscité un épisode d'effervescence en interne et a partagé les salariés entre d'une part, celles et ceux qui se sont précipités à aller voir et à en rire, et d'autres part, celles et ceux qui sont restés interdits, silencieux, dégoûtés et parfois souffrant d'une impossibilité à comprendre ce qui animait les autres.

Cette vidéo a choqué par son contenu terrible dans un premier temps, et par l'attrait morbide qui s'est développé dans un second temps. Après avoir vu la décapitation, c'est le son qui « reste en tête » et qui revient au moment d'évoquer l'image. Le cri de l'homme était horrible en ce qu'il n'avait « plus rien d'humain ».

Une personne a exprimé qu'il ne « faut pas confondre l'affreux et le goût de l'affreux », cela signifie qu'il y a l'image atroce à voir pour un nombre en réalité très restreint de professionnels qui vont la traiter. En revanche, l'envie d'aller voir l'horreur, et d'aller ensuite la voir volontairement, est une forme de voyeurisme sadique qui ne sert pas directement au travail.

Il serait intéressant d'investiguer ce qui motive à aller visionner ces vidéos afin de mieux comprendre l'utilité sous-jacente à cette conduite insolite. Ce n'est pas parce que l'action ne sert pas directement au travail, et qu'elle n'est pas adoptée de tous qu'elle est forcément inutile ou nuisible. Nous pouvons par exemple supposer qu'une tendance collective à aller voir une même vidéo renforce la solidarité à l'intérieur d'un collectif de travail. Nous pouvons aussi penser que de voir une telle vidéo volontairement est une façon de prendre le contrôle de l'exposition à l'horreur qui, le reste du temps, survient toujours dans l'inattendu. Bien d'autres hypothèses sont à émettre.

La connaissance des mouvements psychiques et groupaux sous-jacents est un élément important à prendre en compte dans le cas où un programme de sensibilisation aux effets des images serait créé à destination des salariés, et permettrait de rassurer les individus choqués par cette action qui est, somme toute, très humaine.<sup>25</sup>

### 3.3. Une étude limitée

Pour des raisons pratiques, le champ de l'étude a été limité à celui de la production d'information. C'est un travail de recherche approfondi qui s'impose pour répondre à la possibilité d'un traumatisme psychique conséquent au visionnage d'images et de sons associés en comparant un panel plus large d'individus.

Le visionnage dans le cadre de l'activité professionnelle a souligné des différences de réception des images, bien que l'expérience du choc concerne tout le monde au cours de sa carrière. Selon la modalité de contact avec les images, certains professionnels semblent plus concernés que d'autre par le risque d'être choqué.

Il est aussi essentiel de relever que la participation à l'étude n'a été réellement possible que pour les individus assez solides psychiquement pour le faire car reparler d'images douloureuses ravive leurs souvenirs.

Je n'ai pas toujours su pour quelles raisons d'autres n'ont pas répondu. Certains collaborateurs ne se sentiraient pas concernés, ils disaient qu'ils «ne voient rien de choquant», et d'autres qu'ils ne lisent pas leurs courriels. Quelqu'un m'a répondu

---

<sup>25</sup> L'exécution d'Eugene Jack Armstrong, civil américain, du 20 septembre 2004, a été visionnée par des millions de personnes quelques heures après sa mise en ligne par les terroristes. Plus de la moitié des spectateurs à distance étaient états-uniens. Certains sites internet font de ces vidéos réelles leur spécialité avec des slogans tel que « *Can you handle life ?* » d'Ogfrish.com. (Wilson, 2012, p100).

« Franchement...tu y réponds, toi, aux questionnaires de satisfaction Carrefour® ?...Bah là c'est pareil ». La comparaison au questionnaire de satisfaction d'un supermarché m'a paru très intéressante. Elle fait écho à l'idée que les images font parties du quotidien du travail, et qu'elles ne sont pas un objet de préoccupation majeur. Des salariés m'ont demandé si je ne pouvais pas plutôt les aider pour changer l'horaire du service de nettoyage, pour calmer les tensions communicationnelles internes, ou encore pour aider à décrocher du *smartphone*.

Plusieurs personnes ont décliné ma proposition en exprimant ne pas « voir » quoi dire. Cette formulation peut faire sourire, et réfléchir, car l'une des caractéristiques du traumatisme psychique est le vécu de sidération qui fige l'individu dans une pensée jusqu'à l'empêcher d'agir.

Au cours de l'étude, j'ai pu faire le constat que la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail, et ses dispositifs n'étaient pas assez connus en interne. Une collaboratrice s'est exclamé que « ça fait 10 ans que je travaille ici, et c'est toi qui me fait connaître mon entreprise ! ».

## Conclusion

L'objectif de l'étude était de déterminer si l'image peut être considérée comme une source de violence externe envers les professionnels de l'actualité. J'ai tenu à soumettre la question aux salariés eux-mêmes, en cherchant d'abord à définir les images qui mettent à mal quand elles sont vues.

Les entretiens ont convergé vers la possibilité de se sentir choqué par les images qui rendent compte de destruction, de morbidité et où l'humain et l'inhumain sont noués ensemble. Les données recueillies rendent compte du vécu de choc, mais aussi de certaines émotions qui sont difficiles à vivre pendant le travail. Les modalités d'expositions aux images sont variables et des facteurs aggravants ont été relevés comme l'effet de surprise et la proximité perçue avec l'événement. Des différences d'exposition apparaissent selon l'activité de travail assurée. Le son associé à l'image a été spontanément abordé par les participants au moment d'évoquer la vidéo de décapitation d'otages au couteau, mais peu abordé par ailleurs.

Pour rappel, la demande à effectuer l'étude s'inscrit dans les mesures de l'accord du 12 juillet 2017, dont l'un des engagements vise à mettre en place des mesures officielles pour prévenir des risques externes de violence et incivilités. Si rien n'est actuellement officiellement en place pour protéger les salariés des images, il s'avère pourtant évident qu'une quantité non négligeable de comportements individuels et collectifs répond à la violence des images vues au quotidien.

Plusieurs « filtres » ont été présentés au cours des exemples présentés dans ce rapport. En Psychodynamique du travail, ces « filtres » sont des stratégies collectives de défense<sup>26</sup>. Les salariés se « blindent » parce qu'ils anticipent, visionnent à plusieurs, travaillent vite, font de l'humour noir ou partagent certaines façons de penser. La croyance que l'actualité est nourrie d'images choquantes, et qu'un individu qui ne supporterait pas ces images ne serait pas adapté au travail est une rationalisation qui semble répandue dans le

---

<sup>26</sup> Molinier (2008) explique à ce propos que « Grâce à la coopération défensive, il s'agit d'assurer les conditions sociales d'une transformation de la subjectivité qui permette, pour ainsi dire, d'« anesthésier » la souffrance, en conjuguant les efforts de tous pour ne pas penser aux dimensions de l'activité qui font souffrir, pour les éviter, autant qu'il est possible. » (p.194).

secteur de l'actualité. Cette croyance ou conviction pourrait expliquer le fait qu'une majorité des personnes invitées à participer à l'étude n'ait pas répondu à l'invitation. Cette conviction pourrait aussi expliquer qu'il n'y ait pas, ou très peu, de prises de contact avec le personnel de santé spécialisé dans l'accueil et le soutien de personnes traumatisées. Cette croyance empêcherait la plainte -comme si l'effet des images était impensable- et aiderait à unir les professionnels de l'actualité entre eux.

Ces comportements de groupes visent à protéger le groupe et l'individu, jusqu'au jour où l'individu doit compter seulement sur lui-même, et qu'il se protège alors avec plus de difficulté. C'est dans le cas où le salarié est seul et en-dehors du contexte de travail qu'il semble démuné de protections. Une expérience de choc a eu lieu au cours de vacances (cf. p17) ou bien des reviviscences d'images apparaissent pendant le sommeil, ou par association libre incontrôlée. Au moment de la restitution des résultats de l'étude, un participant m'a fait part d'une image revenante, celle des victimes empalées à une grille après une catastrophe naturelle à Haïti qui lui est spontanément revenue... à la vue d'un enfant qui jouait dans un parc et s'approchait un peu trop de la grille du parc. Une situation de la vie quotidienne, anodine, a été pensée comme une situation de menace réelle et c'est à cet endroit que les « filtres » sont faillibles. Un quelque chose de la violence de l'image et du risque qu'elle rapporte s'est ancré dans l'esprit de ce salarié, à son insu. Que peut être mis en place pour éviter ce genre de perturbations, conséquentes à certaines activités des professionnels de l'actualité ?

Le projet d'assurer une « sensibilisation ou une formation pour mieux se protéger face à des situations traumatisantes notamment du fait du visionnage d'images intégrant éventuellement les sons associés » a tout intérêt à prendre en considération les données de cette étude afin d'être adaptée à son public. Je me demande comment l'on peut construire une formation destinée à un public dont certains pensent qu'ils ne sont pas concernés.

Au vu des données recueillies jusqu'ici, il me semble nécessaire de poursuivre l'investigation avant proposer un ou plusieurs dispositifs adaptés aux collaborateurs selon leurs activités et leurs besoin. L'investigation, au-delà des données qu'elle permet d'obtenir, sert aussi à développer la réflexion parmi les personnes concernées, entre celles qui ne voient pas l'image comme une violence et d'autres qui attendent d'obtenir un dispositif d'aide.

## Références Bibliographiques

### Documents internes à France Télévisions

Accord d'entreprise, (2017). *Développer la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien*. Enjeu économique et social de France Télévisions.

Boissenin-Piquion, S. (2017). *L'évolution des pratiques télévisuelles, à l'ère du numérique, du téléspectateur au téléacteur*. Direction de P. Germain-Thomas. Ecole Novancia.

Cabinet Technologia, (2015). *Prévention et qualité de vie au travail au sein du Groupe France Télévisions*. Résumé du Diagnostic socio-organisationnel et du panorama des risques psycho-sociaux et de la Qualité de Vie au Travail. (sous la direction d'Henri Vacquin).

Projet d'entreprise, (Mars 2018). *Projet d'évolution de l'organisation de la Direction de l'information de France Télévisions « Info 2015 »*. Phase 4 : Dossier d'information-consultation.

Fournet, V. (2015). *Sortir de l'ombre pour être reconnus*. Une réponse possible à l'expression du manque de respect, pour les techniciens de France Télévisions. Rapport de stage du M2

[http://monespace.francetv.fr/entreprise/connaitre\\_FTV/groupe/Pages/Chiffres-cles.aspx](http://monespace.francetv.fr/entreprise/connaitre_FTV/groupe/Pages/Chiffres-cles.aspx)

### Articles scientifiques

Holman E.A., Garfin D.R. and Silver R.C., (2013). Media's role in broadcasting acute stress following the Boston Marathon Bombings. *The American journal of medicine*, vol 1128 (No 11), 1178-1180.

Dubberley, S., Griffin, E., Mert Bal, H. (online). *Making Secondary Trauma a Primary Issue: A Study of Eyewitness Media and Vicarious Trauma on the Digital Frontline*. Repéré à :

<http://eyewitnessmediahub.com/research/vicarious-trauma>

### Autres articles et documents en ligne

<http://www.memoire13novembre.fr/le-programme>

<https://reat.hypotheses.org/le-projet-reat>

[https://www.salon.com/2014/10/08/science\\_explains\\_why\\_we\\_cant\\_look\\_away\\_from\\_a\\_car\\_wreck\\_and\\_other\\_disturbing\\_events/](https://www.salon.com/2014/10/08/science_explains_why_we_cant_look_away_from_a_car_wreck_and_other_disturbing_events/)

<http://www.inrs.fr/risques/agressions-violences-externes/exemples-exposition-risques.html>

<http://www.lefigaro.fr/international/2016/09/03/01003-20160903ARTFIG00017-il-y-a-un-an-la-photo-du-petit-aylan-bouleversait-le-monde-entier.php>

<https://www.nouvelobs.com/photo/20170809.OBS3166/aylan-echoue-sur-la-plage-la-photo-qui-a-bouleverse-le-monde-mais-n-a-rien-change.html>

## Manuels et guide

Critère F.43. 1 de la CIM 10. Repéré à :

<http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2008/fr#/F43.1>

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders DSM-5* (5e éd.). Arlington, VA : American Psychiatric Publishing.

Dubberley, S., Grant, M. (2017). Journalism and Vicarious Trauma. A Guide for Journalists, Editors and News Organisations. Firstdraft. Repéré à : <https://firstdraftnews.org/wp-content/uploads/2017/04/vicarioustrauma.pdf>

## Travaux de recherche

Auxenfants, E. (2017). *Traumatisme vicariant, stress traumatique secondaire et fatigue de compassion : une revue systématique de la littérature autour de ces concepts chez les professionnels de santé mentale*. Faculté de médecine Henri Warembourg. Université du droit et de la santé - Lille II.

D'Hondt, F. (2011). *Émotion et espace visuel : approches neuromagnétique, neurosomatique et comportementale*. Médecine humaine et pathologie. Université du Droit et de la Santé - Lille II.

## Livres

Dejours, C. (2015). *Travail, usure mentale*. Bayard.

Desmurget, M. (2012). *TV Lobotomie*. La vérité scientifique sur les effets de la télévision. Max Milo.

Doughty, C. (2014). *Smokes gets in your eyes & other lessons from the Crematory*. W. W. Norton & Company.

Fassin, D, Rechtman, R. (2007). *L'empire du traumatisme*. Enquête sur la condition de victime. Flammarion.

Lachance, J. (2017) *Les images terroristes*. La puissance des écrans, la faiblesse de notre parole. Erès.

Lebigot, F. (2016). *Traiter les traumatismes psychiques*. (3<sup>e</sup> édition). Dunod.

Molinier, P. (2008). *Les enjeux psychiques du travail*. Petite bibliothèque Payot.

Roques, J. (2016). *L'EMDR*. (1<sup>er</sup> édition, Collection Que sais-je). PUF.

Wilson, E. G. (2012). *Everyone loves a good trainwreck*. Why we can't look away. Sarah Crichton Books, Farrar Straus and Giroux.

## Table des matières

INTRODUCTION .....	1
<b>1. Un stage, une mission .....</b>	<b>2</b>
1.1. La mission de stage .....	2
1.2. France Télévisions .....	3
1.2.1. Historique de la télévision française publique en (très) bref .....	3
1.2.2. La Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail.....	4
1.2.3. Données générales et contexte actuel .....	5
1.2.4. Moyens de fabrication de l'information .....	6
1.3. L'étude .....	7
1.3.1. La période exploratoire .....	8
1.3.2. La période d'investigation .....	9
<b>2. Résultats .....</b>	<b>10</b>
2.1. Certaines images choquent ... ..	10
2.2. Mais « on se met un filtre » .....	13
2.3. Les différentes modalités d'exposition aux images .....	13
2.4. Les images choquantes et la santé .....	14
2.5. Voir et travailler .....	15
2.5.1. Au service PC Info .....	17
2.5.2. Au service Montage .....	19
2.5.3. Au service EVN .....	21
2.5.4. Au service Médiathèque .....	23
2.6. D'une question de santé... Aux pratiques professionnelles .....	24
<b>3. Discussion .....</b>	<b>25</b>
3.1. Est-ce que l'image traumatise ? .....	25
3.2. « Il ne faut pas confondre l'affreux et le goût de l'affreux » .....	28
3.3. Une étude limitée .....	29
CONCLUSION.....	31
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	33
TABLEAU DES FIGURES .....	36
ANNEXES .....	I

## Tableau des figures

FIGURE 1. AU 31 DECEMBRE 2016, FRANCE TELEVISIONS COMPTE.....	5
FIGURE 2. LES DIFFERENTS ACTEURS QUI CONTRIBUENT A CREER L'ACTUALITE .....	7
FIGURE 3. LES FACTEURS AGGRAVANTS AU MOMENT DE L'EXPOSITION A L'IMAGE .....	14

## Annexes

ANNEXE 1. GLOSSAIRE DES ACRONYMES.....	II
ANNEXE 2. LES 20 ENGAGEMENTS DE L'ACCORD DU 12 JUILLET 2017 AU TRAVERS DE TROIS OBJECTIFS.....	III
ANNEXE 3. LA PRODUCTION D'ACTUALITE : DES PREMIERES IMAGES AU REPORTAGE D'UN JOURNAL TELEVISE (EN ATTENTE DE VALIDATION) .....	VIII
ANNEXE 4. PREMIERE PAGE D'UN CONDUCTEUR DE JT .....	IX
ANNEXE 5. PHOTOGRAPHIES ET PLAN DE CERTAINS LOCAUX.....	X
ANNEXE 6. CRITERES DIAGNOSTIQUES DU PSYCHOTRAUMATISME SELON LA CIM 10 ET LE DSM 5 .....	XIII
ANNEXE 7. DEFINITIONS DU TRAUMATISME VICARIANT ET DE LA FATIGUE DE COMPASSION SELON AUXENFANTS (2017).....	XVI
ANNEXE 8. INVITATION A L'ETUDE – UN EXEMPLAIRE PRESENTEE DE VISU DANS LES SERVICES ET ENVOYE PAR COURRIEL AUX MONTEUR-EUSE-S.....	XVII

## Annexe 1. Glossaire des acronymes

<b>CGT</b>	Confédération générale du travail
<b>CIM</b>	Classification Internationale des Maladies
<b>CSA</b>	Conseil Supérieur de l'Audiovisuel
<b>DUER</b>	Document unique d'évaluation des risques
<b>DSM</b>	Diagnostical and Statistical Manual of Mental Disorders
<b>DSQVT</b>	Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail
<b>EMDR</b>	Eye Movement Desensitization and Reprocessing, une psychothérapie
<b>EVN</b>	Eurovision News Exchange
<b>FO</b>	Force ouvrière
<b>FR 2</b>	France 2
<b>FR3</b>	France 3
<b>FR4</b>	France 4
<b>FR5</b>	France 5
<b>FRÔ</b>	France Ô, une chaîne issue du réseau Outre-Mer 1 <sup>ère</sup>
<b>INA</b>	Institut National de l'Audiovisuel
<b>INRS</b>	Institut National de Recherche et de Sécurité
<b>JLO</b>	Cabinet conseil en QVT situé dans 12 bureaux régionaux en France
<b>JT</b>	Journal télévisé
<b>LCP</b>	La Chaîne Parlementaire
<b>M2 Pro CICT</b>	Master 2 Professionnel Clinique des Institutions et Clinique du travail
<b>MFTV</b>	Maison France Télévisions, nom du bâtiment principal à Paris
<b>ORTF</b>	Office de Radiodiffusion Télévision Française
<b>Outre-Mer 1<sup>ère</sup></b>	9 chaînes télévisuelles et 9 stations de radio d'Outre-Mer français
<b>PAD</b>	Prêt-à-Diffuser
<b>QVT</b>	Qualité de Vie au Travail
<b>RDF</b>	Radiodiffusion Française
<b>RTF</b>	Radiodiffusion Télévision Française
<b>S.A.</b>	Société Anonyme
<b>SFP</b>	Société Anonyme, statut juridique de l'entreprise
<b>SNJ</b>	Syndicat National des Journalistes
<b>TDF</b>	Télédiffusion de France

## Annexe 2. Les 20 engagements de l'accord du 12 juillet 2017 au travers de trois objectifs



*Développer la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien,  
enjeu économique et social de France Télévisions*

### Les 20 engagements de l'accord du 12 juillet 2017 au travers de trois objectifs

Ces engagements sont de nature différente mais visent tous à une mise en œuvre opérationnelle :

- Certains outils, dispositifs ou procédures doivent faire l'objet d'une évaluation dans une perspective d'amélioration
- D'autres sont à consolider ou à renforcer
- Enfin, certains sont à créer et à formaliser.

#### Accompagner au quotidien le management du collectif

- **consolider l'offre de soutien et d'accompagnement collectif** (§2.4.2 P31)  
*Il s'agit de mieux faire connaître les trois outils d'accompagnement :*
  - Equip'Action
  - Evaluation d'un collectif de travail dégradé
  - Outil d'évaluation du climat de travail*Il s'agit aussi d'établir des bilans et des évaluations de ces trois outils dans une démarche d'amélioration continue*
- **manager par la qualité de vie au travail** (§1.4 P15)  
*Il s'agit d'encourager la tenue régulière des réunions de service pour favoriser le dialogue avec l'équipe sur l'exercice du travail et sur sa qualité, de mettre en place des ateliers de sensibilisation, d'échange et de partage d'expérimentations en matière d'organisation du travail, d'inciter le manager à utiliser régulièrement le questionnaire d'auto-évaluation du climat de travail de son équipe.  
Il s'agit également de favoriser la tenue régulière de réunions d'échange sur les bonnes pratiques entre managers.*
- **développer des temps et des espaces de discussion et de proposition** (§1.5 P16)  
*Il s'agit de favoriser la mise en place et le développement de la méthode détaillée en page 17 de l'accord qui définit comment les membres d'une équipe peuvent s'exprimer sur les conditions dans lesquelles ils exercent leur travail et sur le contenu de celui-ci. L'objectif de ces temps et espaces de discussion est de produire des propositions d'amélioration, d'innovation ou de initiatives concrètes sur la meilleure façon de travailler.*

- **prévenir les risques professionnels : rôle et actions des managers et des collaborateurs** (§2.1 P26)  
*Il s'agit de connaître les fondamentaux de la prévention et de les faire progresser dans une logique d'amélioration continue en s'appuyant sur l'engagement de chacun. Mieux connaître et partager les rôles respectifs et les actions pluridisciplinaires, complémentaires ou communes des différents acteurs : salariés, managers, médecins, responsables RH, membres des CHSCT...*
- **mieux identifier les risques professionnels pour mieux agir en renforçant le rôle de l'animateur prévention sécurité (APS)** (§2.3 P29)  
*Il s'agit de faire du Document Unique et du PAPRI Pact des outils indispensables de pilotage de la prévention, et de les actualiser régulièrement en s'appuyant sur l'expertise de l'animateur Prévention Sécurité et en associant pleinement les CHSCT dans les démarches de prévention primaire.*

### Accompagner au quotidien le management individuel

- **consolider l'offre de soutien et d'accompagnement individuel** (§2.4.1 P30)  
*Il s'agit de mieux faire connaître les deux dispositifs suivants :*
  - *Le primo-écoutant*
  - *L'équipe de veille locale**Notamment par la mise à disposition de fiches explicatives accessibles aux salariés. Il s'agit également de faire un bilan et un retour d'expérience de ces dispositifs pour, si besoin, les améliorer et les renforcer en lien avec les membres des CHSCT.*
- **mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle** (§1.9 P24)  
*Il s'agit de développer la mise en œuvre des dispositions arrêtées par France Télévisions pour :*
  - *Accompagner les collaborateurs dans leur recherche de logement, tout particulièrement en cas de mobilité professionnelle,*
  - *Proposer à chacun des accès privilégiés à toute forme de services à la personne*
  - *Susciter des réponses aux contraintes de vie personnelle dans l'organisation du travail au quotidien (horaires de réunions sur le temps de travail, planification équilibrée de jours de travail consécutifs ou de week-ends successifs, aménagement exceptionnel d'horaires...)*
- **intégrer une nouvelle approche de soutien : la médiation** (§2.10 P37)  
*Il s'agit de formaliser les conditions de recours à la médiation qui est un processus exceptionnel, amiable et confidentiel permettant de résoudre un conflit entre deux ou plusieurs personnes lorsqu'il induit des comportements, des attitudes et des actes gênant le bon fonctionnement d'un service ou provoquant des souffrances.*

- **intégrer dans une démarche de prévention les évolutions de la médecine du travail (§2.2 P28)**  
*Il s'agit notamment de développer la mission du service médical du travail autonome de France Télévisions pour favoriser le principe d'équité en matière de suivi médical au bénéfice de tous les salariés dans les régions et les territoires.*  
*Le service médical autonome et les services interentreprises de médecine du travail partageront leurs expertises autour du dépistage des pathologies et du suivi individuel de la santé du salarié en fonction du métier exercé.*  
*Des suivis spécifiques ou renforcés seront mis en place pour les salariés se rendant dans des zones de conflits ou de catastrophes ainsi que pour les salariés exposés aux champs électromagnétiques.*
- **prévenir et agir pour faire face aux risques externes de violences et incivilités (§2.5 P32)**  
*Il s'agit d'assister et d'accompagner les salariés victimes d'agressions externes en particulier avec une aide psychologique, d'élaborer un protocole opérationnel pour la prise en charge individuelle ou collective des salariés en situation dangereuse ou d'agression avérée, d'assurer une sensibilisation ou une formation pour mieux se protéger face à des situations traumatisantes notamment du fait du visionnage d'images intégrant éventuellement les sons associés.*
- **prévenir et agir contre les risques liés à la consommation d'alcool et à l'usage de substances psychoactives (§2.6 P33)**  
*Il s'agit d'établir une procédure simple de traitement de l'alcoolisation au travail en définissant mieux les rôles complémentaires et coopératifs de chacun des acteurs, notamment des managers, médecins du travail et responsables ressources humaines.*  
*Il s'agit aussi de mettre en place des dispositifs de prévention des risques liés à l'usage de substances psychoactives.*
- **prévenir et agir face aux conduites suicidaires (§2.9 P36)**  
*Il s'agit de réaliser un guide de prévention des conduites suicidaires et d'accompagnement des salariés concernés et de leurs collègues, de mettre en place une formation des équipes de veille locale et de mieux faire connaître le numéro vert qui leur permet de faire part en toute confiance des difficultés auxquelles ils sont confrontés.*
- **prévenir et agir contre le harcèlement moral et/ou sexuel (§2.7 P34)**  
*Il s'agit de construire un dispositif de prévention et de traitement des situations de harcèlement au travail : toute situation déclarée est analysée, tout fait avéré donne lieu au soutien de la victime, au traitement de la situation permettant au salarié d'être écouté et entendu et à l'élaboration d'actions qui permettront :*
  - *au salarié concerné de retrouver une situation normale et saine de travail, dans la durée, au sein de son collectif*
  - *Au harceleur d'être sanctionné**Il s'agit aussi de faire connaître ce dispositif à tous les salariés ainsi que les risques encourus en cas de non-respect.*

*Il s'agit aussi de mettre à la disposition des salariés un numéro vert qui leur permette de faire part en toute confidentialité des faits qu'ils ont subis ou dont ils ont eu connaissance.*

- **prévenir et agir contre les discriminations (§2.8 P35)**

*Il s'agit de renforcer le dispositif de prévention, d'identification et de traitement des plaintes contre les discriminations au travail. Certaines dispositions peuvent être semblables à celles du dispositif de prévention des harcèlements. Il s'agit de faire connaître tous les éléments de ce dispositif à tous les salariés ainsi que les risques encourus en cas de non-respect.*

### Accompagner les projets de transformation et expérimenter de nouvelles formes d'organisation du travail

- **prévenir et gérer les conséquences de la transformation au travail (§1.2 P11)**

*Il s'agit de faire de certaines entités de France Télévisions, sur la base de leur volontariat, des champs d'expérimentation innovants des organisations en renforçant la prévention primaire. Pour ce faire, il s'agit aussi de développer la démarche d'évaluation embarquée des processus de travail déjà expérimentée avec l'ANACT et, après l'avoir internalisée, de l'utiliser comme l'un des processus d'adaptation et d'amélioration continue des organisations du travail. Il s'agit aussi d'associer systématiquement l'analyse ergonomique dans la conception des projets de changement d'organisation, de l'environnement et des postes de travail.*

*L'accord prévoit un dispositif complet dans ses pages 11 à 13 pour « expérimenter, avec méthode et règles partagées, les changements du travail ».*

- **mieux intégrer la qualité de vie au travail dans les projets de transformation (§1.3 P13)**

*Il s'agit de compléter la méthodologie développée au cours des dernières années pour analyser les conséquences humaines d'un projet :*

- *en veillant à ce que le commanditaire du projet intègre dans son cahier des charges l'anticipation des impacts humains, implique le plus en amont possible les salariés et recense les dispositifs, outils et expertises d'accompagnement disponibles*
- *en complétant la méthode Harmonie dans la conduite du projet*
- *en impliquant les collaborateurs tout au long du processus de conception du projet.*

*La démarche méthodologique est proposée en détail dans les pages 14 et 15 pourra être adaptée en fonction de la taille et de l'importance du projet.*

- **expérimenter et déployer de nouvelles formes d'organisation du travail dont le télétravail à domicile** (§1.7 P 20)

*Il s'agit d'accompagner la réflexion et l'expérimentation de nouvelles formes d'organisation du travail intégrant notamment le travail à distance et le télétravail à domicile qui fait l'objet d'une analyse détaillée de ses conditions de déploiement dans les pages 20 à 22 de l'accord et dans son annexe 2 pages 55 à 58.*

*Quand les conditions s'y prêtent, il est souhaitable d'expérimenter le projet de nouvelles organisations du travail et de déployer le télétravail à domicile en respectant les trois principes essentiels suivants :*

- *la confiance entre le manager et le salarié*
- *l'équilibre des intérêts et des attentes de l'entreprise et du salarié*
- *le double enjeu : organisation performante et qualité de vie au travail.*

- **bien gérer le numérique pour mieux travailler : une réflexion large qui englobe le droit à la déconnexion** (§1.6 P18)

*Il s'agit de réaffirmer le droit à la déconnexion et les principes qui le sous-tendent, d'inciter les salariés à se déconnecter en évitant d'utiliser les outils tels que la messagerie électronique professionnelle pendant les périodes de repos quotidien, hebdomadaire et de congés, de recommander d'activer les messages automatiques d'absence pendant les congés.*

*Le déploiement de l'outil @titudes sera renforcé et complété par des actions de communication, de sensibilisation ou de formation.*

- **mieux vivre et travailler ensemble dans le respect mutuel** (§1.8 P22)

*Il s'agit de poursuivre et de renforcer la sensibilisation du personnel autour des valeurs de respect, de tolérance et de bienveillance, d'élaborer une charte des bonnes pratiques du « mieux vivre et travailler ensemble au quotidien » et de développer un support de communication pour parler du respect au travail au sein des équipes avec un outil pédagogique participatif.*

- **développer et renforcer le rôle de l'Observatoire de la santé et de la qualité de vie au travail** (§5.3 P43)

*L'Observatoire de la santé et de la qualité de vie au travail est un espace d'étude, de recherche et de dialogue sur tous les aspects de la santé et de la qualité de vie au travail.*

*Il rassemble, sous la présidence du directeur de la santé et de la qualité de vie au travail, le conseiller médical de France Télévisions, des managers, des responsables des ressources humaines, des présidents et des secrétaires de CHSCT, des experts internes de la direction de la santé et de la qualité de vie au travail et deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord. Il s'agit de renforcer son rôle d'observation et de recherche pour identifier les bonnes pratiques, les partager et élaborer des préconisations afin d'enrichir la politique de la direction générale et les orientations à prendre dans les CHSCT.*

### Annexe 3. La production d'actualité : Des premières images au reportage d'un journal télévisé

Réception d'images →	Production d'images →	Post-production →	Diffusion →	Médiathèque / INA
<p>Les images ont été produites par quelqu'un d'extérieur et sont réceptionnées. Les EVN obtiennent les images d'actualité internationale et proposent en conférence de rédaction de traiter d'un sujet.</p> <p>Les technicien-nes du PC Info reçoivent les images, les enregistrent sur la base de données Dalet®, ou vont enregistrer des images à la demande des journalistes. Des images d'archives sont disponibles à la médiathèque et à l'INA.</p>	<p>Si les images sont à produire, une équipe de tournage est envoyée en mission pour produire un sujet d'actualité nationale ou internationale. L'équipe sous la responsabilité d'un rédacteur en chef. La rédaction valide ou réfute les départs d'équipes en tournage, après concertation avec les différents services concernés.</p> <p>A partir des rush, des images d'archives, d'agences et/ou de particuliers (réseaux sociaux) le montage vidéo est effectué.</p> <p>S'ensuit le mixage, l'ajout du commentaire oral journalistique à la vidéo.</p>	<p>Les étapes de post-production sont réduites en nombre et limitées en raison de la contrainte de temps à laquelle est liée la production de l'actualité.</p> <p>Le service infographie crée différentes formes d'agréments nécessaires à ajouter au montage (illustrations, schémas...etc). L'étape du synthé est souvent assuré par les assistants d'éditions.</p>	<p>Le reportage est terminé il est Prêt à Diffuser (P.A.D). Il passe à l'antenne selon un ordre pré-établi qui est visible sur le conducteur (voir annexe).</p> <p>Le présentateur lance les sujets à l'antenne à l'aide des collègues en Plateau, en Régie et au PC Info.</p>	<p>Une fois le sujet diffusé, il est enregistré en mémoire et préservé par l'INA.</p> <p>Les documentalistes font le travail d'indexation (associer des mots-clés et une description aux sujets) et d'archivage.</p>
<p><b>Journalistes EVN (Exchange Video News):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agences de Presse (Reuters, APTN, BBC, AFP...)</li> <li>- EVN</li> </ul> <p><b>PC Info :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 28 canaux d'images sources</li> <li>- Sources : réseaux sociaux</li> <li>- Réception du direct en TVU Pack</li> </ul>	<p><b>Une équipe de tournage :</b> Journaliste-rédacteur, Journaliste Reporter d'image (JRI), Monteur et Opérateur Prise de Son (OPS).</p> <p><b>Le montage vidéo :</b> (&lt;25''), il peut être produit par un Assistant d'édition, c'est un « off », une image commentée et (25' &lt;) Monteur et Journaliste-Rédacteur produisant un sujet d'actualité.</p> <p><b>Mixage :</b> Mixeur son et journaliste-rédacteur.</p>	<p><b>Infographie</b></p> <p><b>Synthé :</b></p> <p>Incrustation de texte, titrage, signature.</p>	<p>Plateau : Présentation du JT</p> <p>Régie 1 + Régie 2</p> <p>PC Info.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérification de la qualité technique des sujets avant diffusion</li> <li>- Coopération avec la régie</li> <li>- Diffusion du direct</li> </ul>	<p><b>Médiathèque :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indexation des sujets</li> <li>- Archivage</li> <li>- Envoi des archives à l'INA</li> </ul>

Annexe 4. Première page d'un conducteur de JT



**GILDA**  
Conducteur

édacteur en chef  
L.HOUART

**12-13 du 19/02/2018 Lundi**

*Liste des Sujets (condensée)*

12/13 Lundi

Théorique	Effective
Début 12:25:24	00:24:00
Durée 00:24:01	12:49:24
Fin 12:49:25	12:49:24
Script	
S.GAILLARD	
L.LE TEXIER	

Responsable édition  
K.CHOUCHANA  
S.NOUGES

Réalisateur  
T.NOLIN

Présentateur  
E.TRAN NGUYEN

Coordinateur IV3  
A.DESACHY

Notes : Scripts ant 51411 / pt fixe 51429 chef d'Ed Kareen 57025 / Annick 58676 red chef Pierre-Yves Grenu 51508 / V Houart 50840 / Eric Brisson 52139 / Emilie 58058 / bureau 58528 Chargé de prod. 58080 Secrétariat 58519 CHEF EQUIPEMENT 58286 IV3 58030

Page	K7	Temps K7	Origine Son	Titre	Rédacteur JRI	Orig Techn. Source Img	Temps plat	Durée	Rebours Heures	Rubrique
<< Sujets en cours >>>										
									12:25:25	
				----- Début à 12H' - durée :				00:00	12:25:25	
		00:07	SONORE	GENERIQUE 12/13 NOUVEAU		LSM3		00:07	12:25:25	
G107		00:09	SONORE	----NOUVEAU GENERIQUE 12/13		SECOURS		00:16	12:25:32	
		01:30	BREVE	TITRES EMILIE TRAN NGUYEN		STUDIO		00:04	01:30 12:25:32	
L210		00:00	OFF TITRE	---AVALANCHES				00:00	12:27:02	
L211		00:00	OFF TITRE	---SNCF				00:00	12:27:02	
L214		00:00	OFF TITRE	---MIGRANTS				00:00	12:27:02	
L213		00:00	OFF TITRE	---JO				00:00	12:27:02	
		00:00	OFF-CARTE	---CARTE METEO		LSM1		00:10	12:27:02	
			LINER	Montagne Avalanches, 2 morts à Val d'Isère				00:00	12:27:02	
		00:00	PLASMA	PP AVALANCHES AA10 21 30				00:00	12:27:02	
		00:00	PLASMA	Titre Danger avalanches				00:00	12:27:02	
		00:00	OFF-CARTE	---Carte				00:00	12:27:02	
L220		01:30	MIX	PREVENTION AVALANCHES PYRENEES		IV3 MARSEILLE		00:20	01:50 12:27:02	MONTAGNE 4E
			LINER	SNCF Le gouvernement va réformer				00:00	12:28:52	
		00:00	PLASMA	PP SNCF BB10 21 30				00:00	12:28:52	
		00:00	PLASMA	Titre Première concertation				00:00	12:28:52	
L221		00:00	OFF	SNCF CONSULTATIONS MATIGNON				00:07	00:07 12:28:52	LIBRE 99
L222		00:30	SONORE	SON SNCF				00:10	00:40 12:28:59	LIBRE 99
			LINER	SNCF Les syndicats reçus au ministère				00:00	12:29:39	
EXT		01:00	DIRECT	DIRECT MINISTERE TRANSPORTS		DIRECT		00:20	01:20 12:29:39	LIBRE 99
L223		00:00	OFF ILLUS	---(L223) ILLUST SNCF		LSM1		00:00	12:30:59	
LSM		00:00	OFF ILLUSTR	---(L223) ILLUST SNCF		LSM1		00:00	12:30:59	
LSM		00:06	JINGLE	JINGLE FRANCEINFO :		LSM		00:06	00:06 12:30:59	<AUCUN>
		00:00	PLASMA	PLasma Darmanin 100				00:00	12:31:05	
L224		00:30	SONORE	SON DARMANIN				00:20	00:50 12:31:05	POLITIQUE 56
			LINER	Corse Un repenti aux assises				00:00	12:31:55	
		00:00	PLASMA	PLasma procès 101 / 102				00:00	12:31:55	

1 / 4

Copyright © 1997-2014 ISI/IF - FTV

19/02/2018 10:06

## Annexe 5. Photographies et plans de certains locaux



Figure 1. Le service PC Info (à gauche) et Le service EVN (à droite)

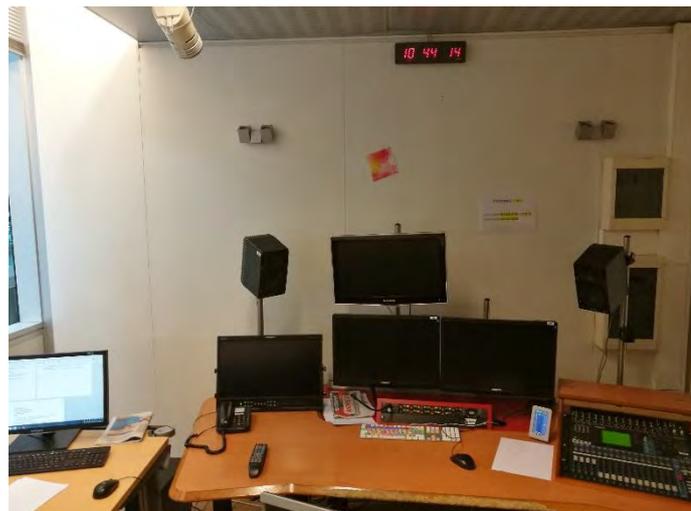


Figure 2. Une salle de montage.

Le poste à gauche est pour le journaliste, le poste à droite pour le monteur-euse



Figure 3 Bureaux des documentalistes de l'actualité en openspace

**Direction de l'info**  
**Plans simplifiés**

3ème étage

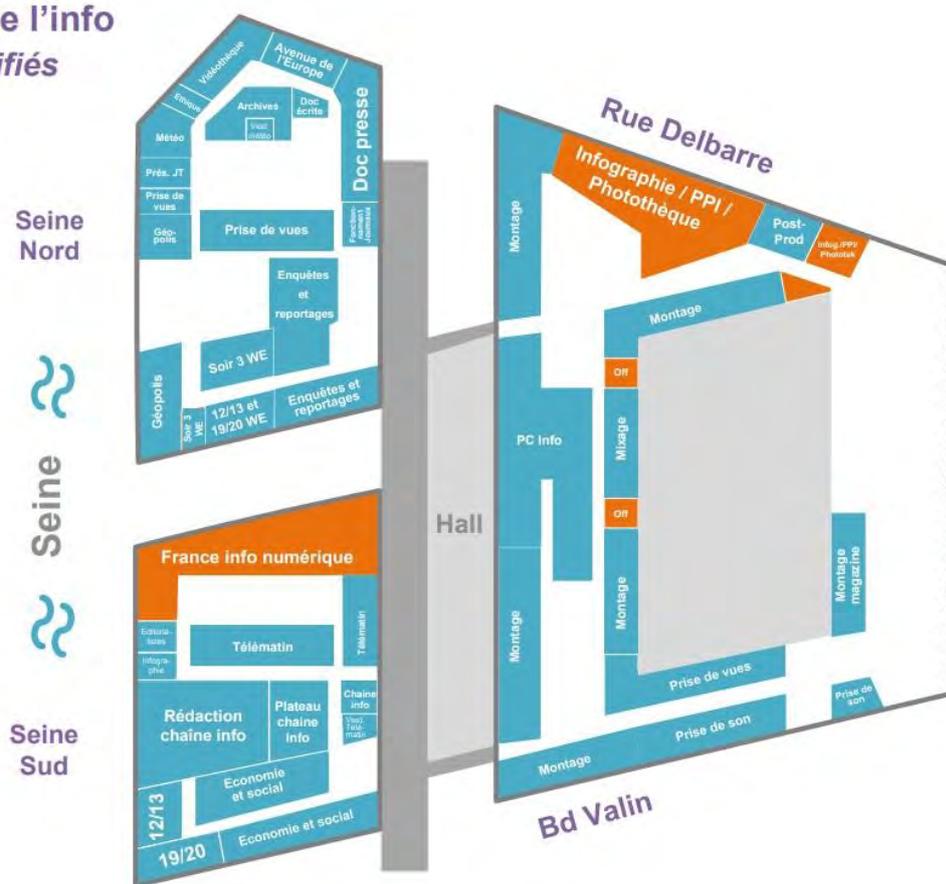


Figure 4. Plan simplifié des services PC Info et montage

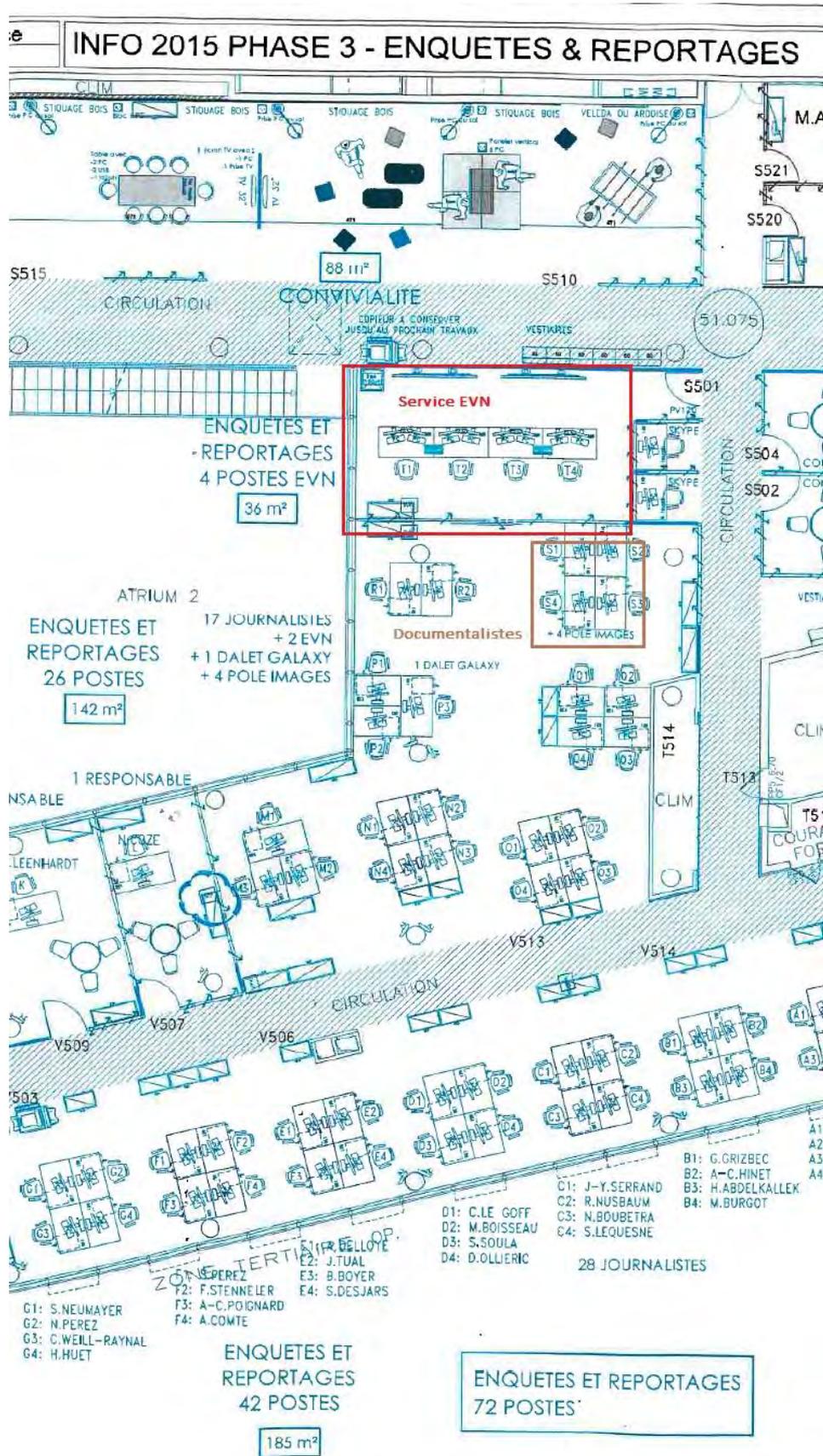


Figure 5. Plan du service EVN et des postes documentalistes dédiés à l'actualité (5<sup>e</sup> étage)

## Annexe 6. Critères diagnostiques du psychotraumatisme selon la CIM 10 et le DSM 5

apps.who.int/classifications/icd10/browse/2008/fr/#/F43.1

Recherche avancée

Recherche

0 traumatisme extrait

Version - Langues

Info

Recherche algue (au) (de):

**CIM-10 Version:2008**

Recherche

- ICD-10 Version:2008
  - I Certaines maladies infectieuses et parasitaires
  - II Tumeurs
  - III Maladies du sang et des organes hématopoïétiques et certains troubles du système immunitaire
  - IV Maladies endocriniennes, nutritionnelles et métaboliques
  - V Troubles mentaux et du comportement
    - F00-F09 Troubles mentaux organiques, y compris les troubles symptomatiques
    - F10-F19 Troubles mentaux et du comportement liés à l'utilisation de substances psycho-actives
    - F20-F29 Schizophrénie, trouble schizotypique et troubles délirants
    - F30-F39 Troubles de l'humeur [affectifs]
    - F40-F48 Troubles névrotiques, troubles liés à des facteurs de stress et troubles somatoformes
      - F40 Troubles anxieux phobiques
      - F41 Autres troubles anxieux
      - F42 Trouble obsessionnel-compulsif
      - F43 Réaction à un facteur de stress sévère, et troubles de l'adaptation
        - F43.0 Réaction aiguë à un facteur de stress
        - F43.1 Etat de stress post-traumatique
        - F43.2 Troubles de l'adaptation
        - F43.8 Autres réactions à un facteur de stress

**F43.1 Etat de stress post-traumatique**

• crise  
• stress

Ce trouble constitue une réponse différée ou prolongée à une situation ou à un événement stressant (de courte ou de longue durée), exceptionnellement menaçant ou catastrophique et qui provoquerait des symptômes évidents de détresse chez la plupart des individus. Des facteurs prédisposants, tels que certains traits de personnalité (par exemple compulsive, asthénique) ou des antécédents de type névrotique, peuvent favoriser la survenue du syndrome ou aggraver son évolution; ces facteurs ne sont pas toutefois nécessaires ou suffisants pour expliquer la survenue du syndrome. Les symptômes typiques comprennent la reviviscence répétée de l'événement traumatique, dans des souvenirs envahissants ("flashbacks"), des rêves ou des cauchemars; ils surviennent dans un contexte durable d'anesthésie psychique" et d'émoussement émotionnel, de détachement par rapport aux autres, d'insensibilité à l'environnement, d'anhédonie et d'évitement des activités ou des situations pouvant réveiller le souvenir du traumatisme. Les symptômes précédents s'accompagnent habituellement d'un hyperveil neuro-végétatif, avec hypervigilance, état de qui-vive" et insomnie, associées fréquemment à une anxiété, une dépression, ou une idéation suicidaire. La période séparant la survenue du traumatisme et celle du trouble peut varier de quelques semaines à quelques mois. L'évolution est fluctuante, mais se fait vers la guérison dans la plupart des cas. Dans certains cas, le trouble peut présenter une évolution chronique, durer de nombreuses années, et entraîner une modification durable de la personnalité (F62.0).

**Névrose traumatique**

**F43.2 Troubles de l'adaptation**

Etat de détresse et de perturbation émotionnelle, entravant habituellement le fonctionnement et les performances sociales, survenant au cours d'une période d'adaptation à un changement existentiel important ou un événement stressant. Le facteur de stress peut entraver l'intégrité de l'environnement social du sujet (deuil, expériences de séparation) ou son système global de support social et de valeurs sociales (immigration, statut de réfugié); ailleurs, le facteur de stress est en rapport avec une période de transition ou de crise au cours du développement (scolarisation, naissance d'un enfant, échec dans la poursuite d'un but important, mise à la retraite). La prédisposition et la vulnérabilité individuelles jouent un rôle important dans la survenue et la symptomatologie d'un trouble de l'adaptation; on admet toutefois que le trouble ne serait pas survenu en l'absence du facteur de stress concerné. Les manifestations, variables, comprennent une humeur dépressive, une anxiété ou une inquiétude (ou l'association de ces troubles), un sentiment d'impossibilité à faire face, à faire des projets, ou à continuer dans la situation actuelle, ainsi qu'une certaine altération du fonctionnement quotidien. Elles peuvent s'accompagner d'un trouble des conduites, en particulier chez les adolescents. La caractéristique essentielle de ce trouble peut consister en une

## Posttraumatic Stress Disorder

### Diagnostic Criteria

**309.81 (F43.10)**

#### Posttraumatic Stress Disorder

**Note:** The following criteria apply to adults, adolescents, and children older than 6 years. For children 6 years and younger, see corresponding criteria below.

- A. Exposure to actual or threatened death, serious injury, or sexual violence in one (or more) of the following ways:
1. Directly experiencing the traumatic event(s).
  2. Witnessing, in person, the event(s) as it occurred to others.
  3. Learning that the traumatic event(s) occurred to a close family member or close friend. In cases of actual or threatened death of a family member or friend, the event(s) must have been violent or accidental.
  4. Experiencing repeated or extreme exposure to aversive details of the traumatic event(s) (e.g., first responders collecting human remains; police officers repeatedly exposed to details of child abuse).
- Note:** Criterion A4 does not apply to exposure through electronic media, television, movies, or pictures, unless this exposure is work related.
- B. Presence of one (or more) of the following intrusion symptoms associated with the traumatic event(s), beginning after the traumatic event(s) occurred:
1. Recurrent, involuntary, and intrusive distressing memories of the traumatic event(s).  
**Note:** In children older than 6 years, repetitive play may occur in which themes or aspects of the traumatic event(s) are expressed.
  2. Recurrent distressing dreams in which the content and/or affect of the dream are related to the traumatic event(s).  
**Note:** In children, there may be frightening dreams without recognizable content.
  3. Dissociative reactions (e.g., flashbacks) in which the individual feels or acts as if the traumatic event(s) were recurring. (Such reactions may occur on a continuum, with the most extreme expression being a complete loss of awareness of present surroundings.)  
**Note:** In children, trauma-specific reenactment may occur in play.
  4. Intense or prolonged psychological distress at exposure to internal or external cues that symbolize or resemble an aspect of the traumatic event(s).
  5. Marked physiological reactions to internal or external cues that symbolize or resemble an aspect of the traumatic event(s).
- C. Persistent avoidance of stimuli associated with the traumatic event(s), beginning after the traumatic event(s) occurred, as evidenced by one or both of the following:
1. Avoidance of or efforts to avoid distressing memories, thoughts, or feelings about or closely associated with the traumatic event(s).
  2. Avoidance of or efforts to avoid external reminders (people, places, conversations, activities, objects, situations) that arouse distressing memories, thoughts, or feelings about or closely associated with the traumatic event(s).
- D. Negative alterations in cognitions and mood associated with the traumatic event(s), beginning or worsening after the traumatic event(s) occurred, as evidenced by two (or more) of the following:
1. Inability to remember an important aspect of the traumatic event(s) (typically due to dissociative amnesia and not to other factors such as head injury, alcohol, or drugs).

2. Persistent and exaggerated negative beliefs or expectations about oneself, others, or the world (e.g., "I am bad," "No one can be trusted," "The world is completely dangerous," "My whole nervous system is permanently ruined").
  3. Persistent, distorted cognitions about the cause or consequences of the traumatic event(s) that lead the individual to blame himself/herself or others.
  4. Persistent negative emotional state (e.g., fear, horror, anger, guilt, or shame).
  5. Markedly diminished interest or participation in significant activities.
  6. Feelings of detachment or estrangement from others.
  7. Persistent inability to experience positive emotions (e.g., inability to experience happiness, satisfaction, or loving feelings).
- E. Marked alterations in arousal and reactivity associated with the traumatic event(s), beginning or worsening after the traumatic event(s) occurred, as evidenced by two (or more) of the following:
1. Irritable behavior and angry outbursts (with little or no provocation) typically expressed as verbal or physical aggression toward people or objects.
  2. Reckless or self-destructive behavior.
  3. Hypervigilance.
  4. Exaggerated startle response.
  5. Problems with concentration.
  6. Sleep disturbance (e.g., difficulty falling or staying asleep or restless sleep).
- F. Duration of the disturbance (Criteria B, C, D, and E) is more than 1 month.
- G. The disturbance causes clinically significant distress or impairment in social, occupational, or other important areas of functioning.
- H. The disturbance is not attributable to the physiological effects of a substance (e.g., medication, alcohol) or another medical condition.

*Specify whether:*

**With dissociative symptoms:** The individual's symptoms meet the criteria for post-traumatic stress disorder, and in addition, in response to the stressor, the individual experiences persistent or recurrent symptoms of either of the following:

1. **Depersonalization:** Persistent or recurrent experiences of feeling detached from, and as if one were an outside observer of, one's mental processes or body (e.g., feeling as though one were in a dream; feeling a sense of unreality of self or body or of time moving slowly).
2. **Derealization:** Persistent or recurrent experiences of unreality of surroundings (e.g., the world around the individual is experienced as unreal, dreamlike, distant, or distorted).

**Note:** To use this subtype, the dissociative symptoms must not be attributable to the physiological effects of a substance (e.g., blackouts, behavior during alcohol intoxication) or another medical condition (e.g., complex partial seizures).

*Specify if:*

**With delayed expression:** If the full diagnostic criteria are not met until at least 6 months after the event (although the onset and expression of some symptoms may be immediate).

### **Posttraumatic Stress Disorder for Children 6 Years and Younger**

- A. In children 6 years and younger, exposure to actual or threatened death, serious injury, or sexual violence in one (or more) of the following ways:
1. Directly experiencing the traumatic event(s).
  2. Witnessing, in person, the event(s) as it occurred to others, especially primary caregivers.

## Annexe 7. Définitions du traumatisme vicariant et de la fatigue de compassion selon Auxenfants

(2017)

Le traumatisme vicariant (TV) comme défini par Pearlman et Saakvitne est la transformation durable de l'expérience intérieure personnelle du thérapeute résultant de l'engagement empathique avec des patients ayant vécu un traumatisme. Le TV se présente comme une modification progressive des cognitions, schémas de base sur soi, autrui, et sur le monde résultant du contact avec du matériel traumatique.

La fatigue de compassion (FC) est définie comme décrite par Figley chez les psychothérapeutes. Elle désigne le sentiment d'épuisement physique et émotionnel que les professionnels de la relation d'aide sont susceptibles de développer au contact de la souffrance de leurs patients, notamment des patients qui ont vécu un traumatisme. Elle se manifeste par un état d'épuisement et de dysfonctionnement biologique, psychologie et social caractérisé par des symptômes proches de ceux de l'ESPT associés à un cortège d'affects dépressifs ou de troubles anxieux.

La frontière entre ces différents termes sont floues et donnent lieu à de nombreuses confusions, les diagnostics différentiels sont discutés plus loin dans cette étude. (...)

Le DSM-5 introduit et valide la traumatisation indirecte dans le cadre professionnel comme potentiel événement traumatique si le sujet expérimente de façon répétée ou extrême des détails aversifs d'événements traumatiques (critère A4). Les exemples donnés pour illustrer ce type de traumatisation indirecte dans le cadre professionnel sont les intervenants de première ligne responsables de recueillir des restes humains et les officiers de police confrontés de façon répétée à des détails d'abus sur mineurs. Les notes des auteurs annexes au diagnostic d'ESPT ne donnent pas plus de précision sur ce critère A4 dans leur section « Diagnostic Features ». Au lieu de cela, la section « Prevalence » contient une référence oblique à ce critère A4 qui explique que les taux d'ESPT sont plus élevés chez les vétérans et les autres professionnels donc la vocation augmente le risque d'exposition traumatique. Sont cités dans cette allusion au critère A4 les officiers de police, les pompiers, et le personnel d'urgence (DSM-5 p. 276). (...)

La classification de l'OMS a toujours inclus le diagnostic d'ESPT dans une catégorie bien spécifique représentée par les réactions à un stress sévère et les troubles de l'adaptation. Elle ne fait pas des mécanismes de traumatisation indirecte puisque le critère A de l'ESPT est peu détaillé et n'inclut que la menace de mort ou de blessure grave assortie d'un vécu subjectif négatif de peur, d'impuissance et d'horreur. Les notions de STS, de FC et de TV ne peuvent être rapprochées de ce diagnostic dans cette classification.

Extrait des pages 14, et des pages 18 à 20

Annexe 8. Invitation à l'étude – Un exemplaire présentée de visu dans les services et envoyé par courriel aux monteur·euse·s

28.03.2018

<p>Proposition de participation à une étude</p> <p>« Les situations traumatisantes par le visionnage d'images »</p>
---

Bonjour à tous et à toutes,

Je suis étudiante en M2 psychologie et actuellement stagiaire chez France Télévisions. Je mène une étude sur le visionnage d'image et le traumatisme, dont résultera un rapport qui rendra compte de la thématique dans sa globalité.

Je vous invite à me contacter pour discuter de cette thématique pendant un entretien individuel d'1 heure, dans un lieu que nous aurons convenu ensemble comme sécurisant et adapté.

Je m'intéresse à votre vécu du visionnage d'images très difficiles dans le cadre de votre travail.

Dans le souci d'assurer un entretien optimal, je peux vous proposer d'enregistrer notre échange pour ne pas prendre de notes. C'est une démarche courante lors d'enquêtes en sciences humaines et sociales.

L'entretien sera réalisé sur votre temps de travail, en accord avec votre supérieur hiérarchique. Les données recueillies seront préservées par mes soins, et leur usage sous couvert d'anonymat.

Je vous propose de vous contacter ensuite en juillet, pour vous présenter individuellement le rapport (de visu ou par téléphone).

En référence au code de déontologie des psychologues qui régit ma pratique de stage, l'étude s'effectue avec respect, dans la confidentialité et la discrétion.

Bien à vous,

Fanny Rochereau

- Pour collaborateurs, chefs d'équipes et responsable du service
- Entretiens individuels, 1h et enregistrés si possible.
- Mardi/mercredi d'avril à mi-mai 2018, restitutions en juillet.
- Je suis joignable au 07.77.70.00.71, pour toute question et rendez-vous.



france•tv

Guide de  
la parentalité

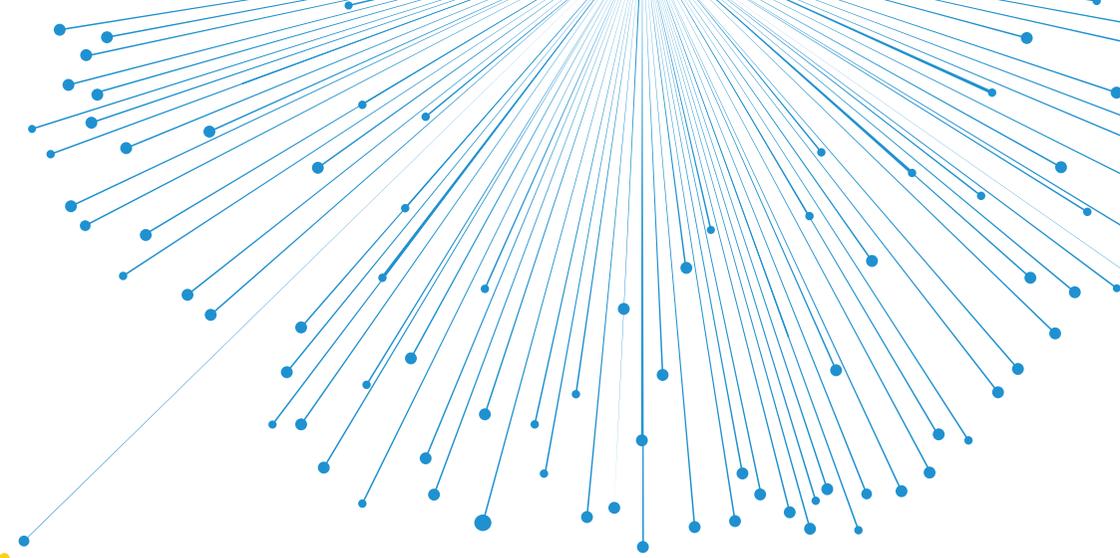
# Faciliter la vie des collaborateurs parents

Mieux équilibrer le temps de vie professionnelle et le temps de vie personnelle, c'est vous faciliter la vie au travail et c'est agir concrètement en faveur d'une meilleure égalité professionnelle.

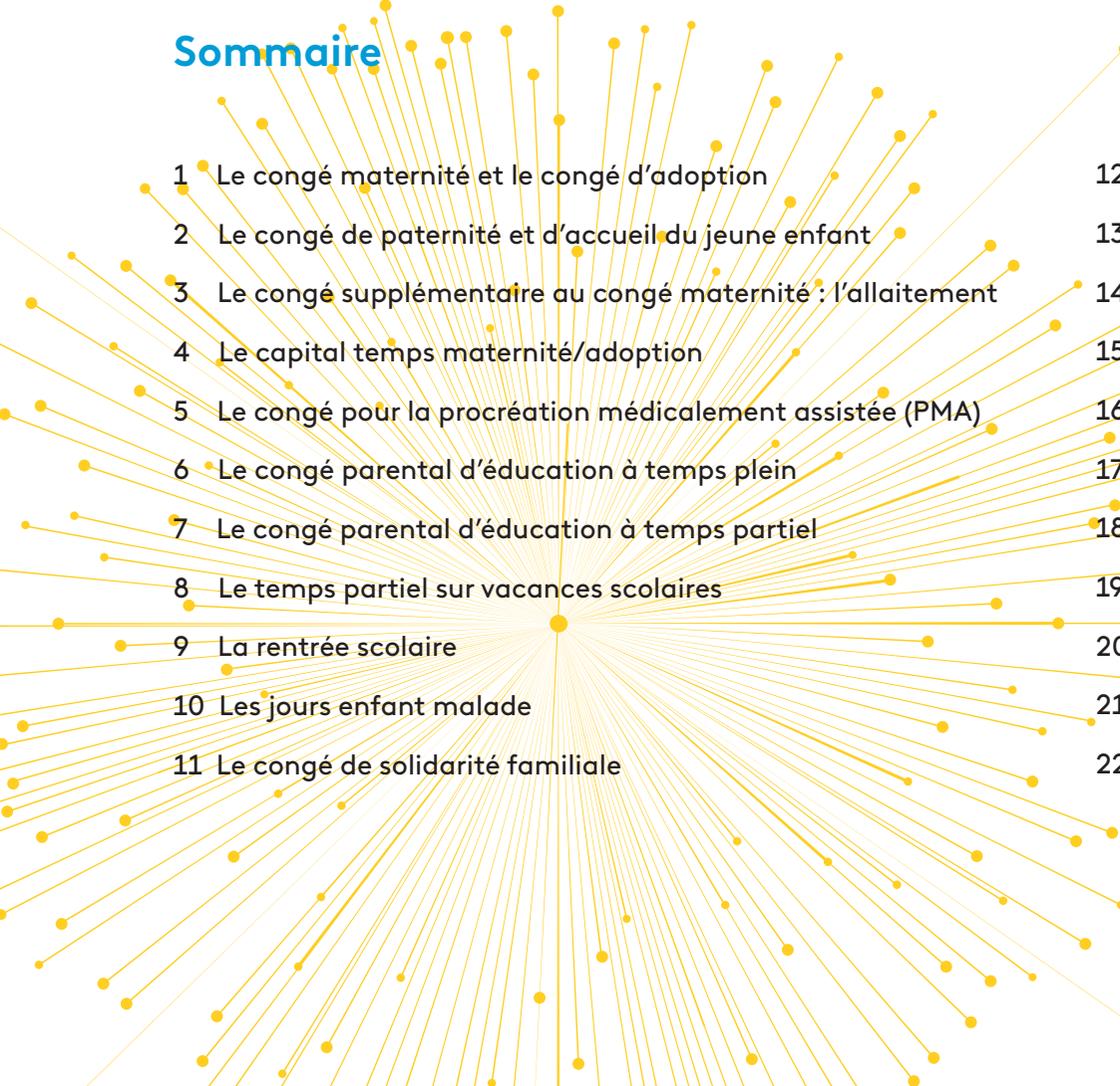
Dans le cadre de sa politique diversité, France Télévisions a conclu différents accords\* qui améliorent les dispositifs légaux et créent de nouveaux droits pour les salariés parents, grands-parents ou aidants familiaux quelle que soit la situation à laquelle ils doivent faire face. Ce guide de la parentalité a pour vocation de réunir en un seul document l'ensemble des mesures.

Sur de nombreux thèmes, ce guide est complété par des fiches pratiques auxquelles vous pouvez vous référer pour plus de détails. Elles sont mises en ligne sur monespace.

*\* accord collectif France Télévisions du 28 mai 2013, accord égalité femmes/hommes du 7 décembre 2017, accord handicap du 16 novembre 2015, accord qualité de vie au travail et qualité du travail au quotidien du 17 juillet 2017*



## Sommaire

- 
- 1 Le congé maternité et le congé d'adoption
  - 2 Le congé de paternité et d'accueil du jeune enfant
  - 3 Le congé supplémentaire au congé maternité : l'allaitement
  - 4 Le capital temps maternité/adoption
  - 5 Le congé pour la procréation médicalement assistée (PMA)
  - 6 Le congé parental d'éducation à temps plein
  - 7 Le congé parental d'éducation à temps partiel
  - 8 Le temps partiel sur vacances scolaires
  - 9 La rentrée scolaire
  - 10 Les jours enfant malade
  - 11 Le congé de solidarité familiale
  - 12 Le congé de présence parentale
  - 13 Le congé lié au handicap
  - 14 Le congé de proche aidant
  - 15 Les congés en cas de décès d'un enfant
  - 16 Le don de jours
  - 17 Le supplément familial
  - 18 La prime de garde d'enfants
  - 19 La prévoyance
  - 20 Le logement
  - 21 L'équilibre des temps
  - 22 Parents ou grands-parents : les aménagements de fin de carrière des seniors

# 1

## Le congé maternité et le congé d'adoption

Mieux concilier vie de famille - vie professionnelle

### 1. Le congé maternité

**Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement).**

La durée de ce congé varie selon le nombre d'enfants attendus et selon le nombre d'enfants déjà à charge. Vous percevez de la part de votre Caisse de sécurité sociale des indemnités journalières pendant toute la durée de ce congé (sous réserve de remplir les conditions d'ouverture de droit).

### 2. Le congé d'adoption

**Il débute soit le jour de l'arrivée de l'enfant dans le foyer, soit 7 jours avant cette date.**

Sa durée varie selon le nombre d'enfant(s) adopté(s) et selon le nombre d'enfants déjà à charge. Sa durée peut être répartie entre les parents et dans ce cas, sa durée est augmentée de 11 jours ou, en cas d'adoptions multiples, de 18 jours. Vous percevez de la part de votre Caisse de sécurité sociale des indemnités journalières pendant toute la durée de ce congé (sous réserve de remplir les conditions d'ouverture de droit).

### Quelle incidence sur la rémunération ?

- Les indemnités journalières sont perçues directement par France Télévisions dans le cadre de la subrogation.
- Les congés payés sont maintenus durant la prise de ces 2 congés.
- La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

### Modalités pratiques

Informez votre IRH de votre grossesse et précisez les dates de début et de fin de votre congé maternité/ adoption, par lettre recommandée avec accusé de réception.

### + france.tv

- Vous bénéficiez du maintien de votre rémunération.
- A compter du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse et jusqu'au 5<sup>ème</sup> mois suivant l'accouchement, vous bénéficiez d'une réduction de votre temps de travail de 2 heures par jour.

*Cet aménagement horaire est indemnisé par l'entreprise et ne réduit pas l'acquisition des RTT*

- Jusqu'au 1<sup>er</sup> anniversaire de l'enfant et sur attestation médicale, vous pouvez demander une réduction de votre temps

*de travail d'une heure par jour. Cette mesure n'est néanmoins pas indemnisée par l'entreprise.*

- Des places de parking peuvent être attribuées aux femmes enceintes sur préconisation médicale.

- Pour mieux vous accompagner et garantir que ces congés de maternité ou d'adoption ne seront pas un obstacle à votre développement professionnel, des entretiens pré et post maternité et adoption vous seront proposés par votre DRH.



# 2

## Le congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Mieux concilier vie de famille - vie professionnelle

Suite à la naissance d'un enfant, vous pouvez bénéficier d'une suspension d'activité professionnelle rémunérée. Pour accompagner les salariés lors de cet événement et faciliter la prise de ce congé, qui est un droit, France Télévisions en augmente la durée d'une journée, maintient en totalité la rémunération du salarié et l'étend aux collectivités d'Outre-Mer.

### Qui est concerné ?

Tous les collaborateurs : père, conjoint, ou personne salariée liée à la mère par un PACS ou vivant maritalement avec elle. Le bénéfice de ce congé est élargi au parent, homme

ou femme, biologique ou d'intention. Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant ou dans les 4 mois suivant l'arrivée de l'enfant au foyer. Un report est possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou en cas de décès de la mère.

### Quelle est la durée de ce congé ?

En cas de naissance simple, le congé légal est de 11 jours calendaires. En cas de naissances multiples, la durée est portée à 18 jours calendaires.



● L'entreprise augmente d'un jour la durée de ce dispositif légal, soit 12 jours pour un enfant ou 19 jours en cas de naissances multiples.

**En cas d'adoption**, pour bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les parents salariés doivent se partager le congé d'adoption dont la durée se rajoute alors à la durée du congé d'adoption.

### Quelle incidence sur votre rémunération ?

● Vous bénéficiez du maintien de votre rémunération.

Les indemnités journalières de la sécurité sociale sont perçues par France Télévisions et reversées avec votre salaire dans le cadre de la subrogation. Le jour supplémentaire est totalement pris en charge par l'entreprise.

### Quelle incidence sur l'ancienneté ?

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

### Modalités pratiques

Avertissez votre IRH/manager au moins un mois avant la date à laquelle vous envisagez de prendre ce congé, en précisant la date à laquelle vous souhaitez y mettre fin.

Ce congé peut se cumuler avec le congé de 3 jours accordé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant (à prendre dans les 15 jours).



● Ce dispositif légal ne s'appliquant pas dans les collectivités d'Outre-mer, France Télévisions prend en charge la totalité du salaire pour une durée de 12 jours pour un enfant ou de 19 jours en cas de naissances multiples à Wallis-et-Futuna, en Polynésie française, ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie.

# 3 Le congé supplémentaire au congé maternité : l'allaitement

Plus de temps auprès de votre bébé

A l'issue du congé légal de maternité indemnisé par l'employeur, France Télévisions permet de bénéficier d'un congé supplémentaire d'une durée de 30 jours lorsque vous allaitez votre enfant.

## Quand prendre ce congé ?

Immédiatement après le congé légal de maternité qui doit être indemnisé par l'entreprise.



**france•tv**

- Vous bénéficiez du maintien de votre rémunération.
- A compter du 6ème mois de grossesse et jusqu'au 5ème mois suivant l'accouchement, vous bénéficiez d'une réduction de votre temps de travail de 2 heures par jour. Cet aménagement horaire est indemnisé par l'entreprise.

## A savoir :

Jusqu'au 1<sup>er</sup> anniversaire de l'enfant et sur attestation médicale, vous pouvez demander une réduction de votre temps de travail d'une heure par jour. Cette mesure n'est néanmoins pas indemnisée par l'entreprise.

## Modalités pratiques

Faites votre demande auprès de votre IRH au moins 1 mois avant la fin du congé de maternité (par lettre recommandée avec accusé de réception).

# 4 Le capital temps maternité et adoption

Du temps pour préparer l'arrivée de votre enfant

**Pendant la grossesse ou durant les démarches d'adoption, France Télévisions vous accorde un capital temps de 8 jours.**

## Qui est concerné ?

En tant que salarié(e) de France Télévisions, vous pouvez en bénéficier si vous êtes :

- la mère travaillant à France Télévisions, biologique ou d'adoption
- le conjoint salarié de France Télévisions, que la mère travaille ou non à France Télévisions, sous condition de mariage, pacs ou concubinage.

## Et si vous travaillez tous deux à France Télévisions ?

Ce capital est individuel et peut donc être attribué aux deux futurs parents. Vous devez fournir des justificatifs relatifs notamment :

- à la grossesse ou aux démarches d'adoption (après obtention de l'agrément)
- au lien entre les conjoints (certificat de mariage, de pacs ou de concubinage).

## Comment utiliser ce capital ?

### Concernant la maternité

- pour les examens médicaux obligatoires de la future mère (qui s'imputent de droit sur ce capital)
- pour des séances de préparation à l'accouchement
- pour des séances de rééducation postnatale.
- pour les examens obligatoires de l'enfant.

### Concernant l'adoption

- pour les démarches nécessaires à la procédure d'adoption (post agrément)
- pour les entretiens dans le cadre du service d'aide à l'enfance.

## Quand utiliser ces jours ?

Ces jours peuvent être utilisés jusqu'au 1<sup>er</sup> anniversaire de l'enfant, date limite, sur présentation des justificatifs adéquats (attestation de grossesse, acte de naissance, convocations aux entretiens...).

## Modalités pratiques

Pour bénéficier de ces autorisations d'absence, vous devez en faire la demande écrite dans des délais compatibles avec le fonctionnement du service, et fournir un justificatif pour chaque absence.



● *Pour la mère salariée de France Télévisions : ce dispositif garantit un droit à absence rémunérée supérieure au temps prévu par le code du travail pour les examens obligatoires légaux (au nombre de sept) qui sont imputés sur ce capital.*

● *Pour tous les autres bénéficiaires : ce dispositif innovant est proposé par France Télévisions dans le cadre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

# 5

## Les congés pour la procréation médicalement assistée (PMA)

Un dispositif légal d'aide spécifique

**La procréation médicalement assistée (PMA) ou assistance médicale à la procréation (AMP) s'adresse aux couples hétérosexuels (mariés, pacsés ou en concubinage) en âge de procréer et ayant des difficultés à avoir un enfant (stérilité, infertilité, maladie grave)\*. Si vous avez recours à l'assistance médicale à la procréation (PMA), une autorisation d'absence vous est accordée pour les actes médicaux nécessaires à sa réalisation.**

*\* en l'état de la législation en vigueur au 1er janvier 2019*

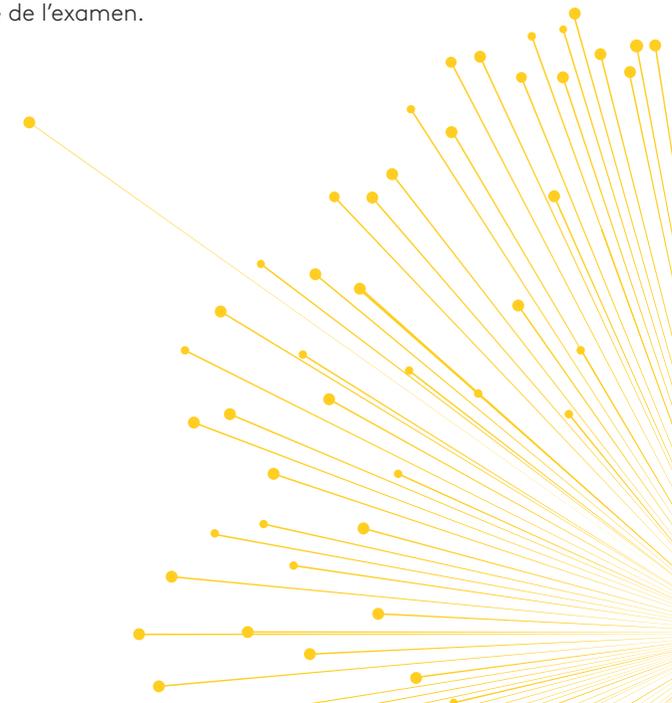
- Vous bénéficiez du maintien de votre rémunération.
- Vous conservez vos droits à RTT durant la prise de ce congé.
- La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Un justificatif doit être produit pour chacune des absences, auprès de votre IRH.

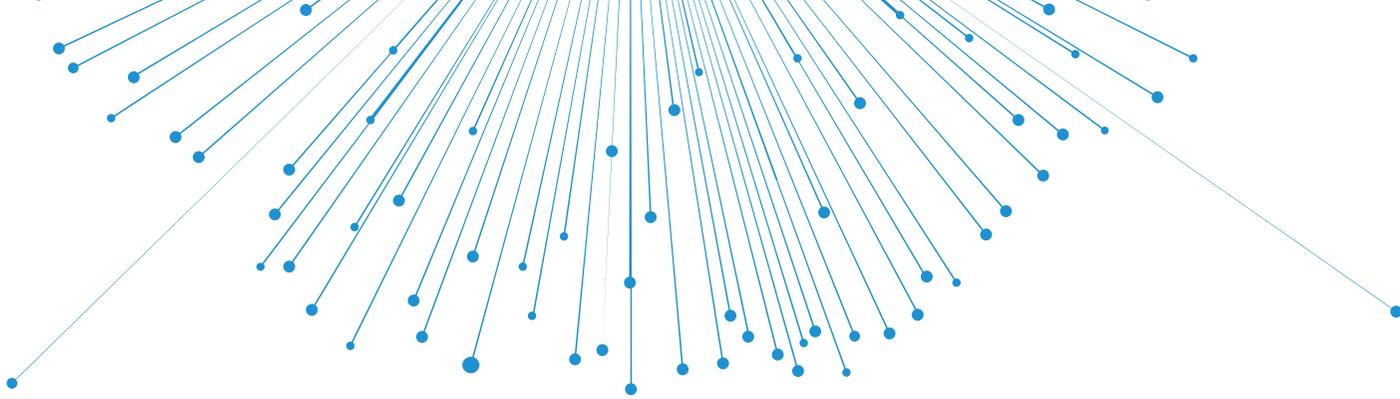
### A savoir

Le conjoint (salarié de France Télévisions) de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, ou la personne (salariée de France Télévisions) liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à 3 des actes médicaux nécessaires lors de chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

### Attention

Seules les absences justifiées par des actes médicaux donnent droit à une autorisation d'absence pour la durée de l'examen.





# 6

## Le congé parental d'éducation à temps plein

Consacrer davantage de temps à sa vie de famille

**Le congé parental d'éducation vous permet d'interrompre votre activité professionnelle pour vous consacrer à l'éducation d'un enfant.**

### Quand prendre ce congé ?

A l'expiration du congé maternité éventuellement prolongé du congé allaitement ou à l'expiration du congé d'adoption. Ce congé peut-être pris à tout moment et prend fin au 3<sup>ème</sup> anniversaire de votre enfant. Il doit néanmoins être pris de manière continue, renouvellements inclus. Il peut être prolongé d'une année supplémentaire

maximum, en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant. Un certificat médical doit attester de la gravité de la maladie ou de l'accident et de la nécessité de votre présence auprès de lui pendant une période déterminée. Toutefois, la gravité du handicap est reconnue de fait dès lors que la famille perçoit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH). A noter : en cas de handicap d'un enfant, le temps partiel parental ou le congé d'éducation parental peut être prolongé jusqu'au 6<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant (voir fiche n°13).

**+** **france-tv**

- Vous avez la possibilité de prolonger ce congé jusqu'au jour de la rentrée scolaire suivant le 3<sup>ème</sup> anniversaire de votre enfant (dans ce cas notez que l'allocation versée par la CAF n'est plus allouée au-delà du 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant). Vous avez la possibilité d'utiliser votre CET pour financer une partie de ce congé.
- L'ancienneté reconnue est majorée de 12 mois, dans la limite de la durée du congé, pour l'ensemble de votre carrière

### Et si votre conjoint travaille également à France Télévisions ?

Chacun a la faculté de prendre ce congé simultanément ou successivement.

### Modalités pratiques

Vous devez effectuer votre demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre à votre IRH :

- dans le mois précédant la fin du congé maternité ou d'adoption
- ou deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé maternité ou d'adoption.

### A savoir

Renseignez-vous auprès de la CAF pour connaître vos droits à prestations et leur durée.

# 7

## Le congé parental d'éducation à temps partiel

Concilier vie personnelle et vie professionnelle :  
France Télévisions facilite la vie des familles

Le congé parental à temps partiel permet de réduire le temps (entre 40% et 80%) de votre activité professionnelle pour vous consacrer à l'éducation d'un enfant au cours de ses 3 premières années.

### Quelle incidence sur la rémunération ?

Votre rémunération est établie au prorata du nombre d'heures ou de jours travaillés.



● Vous pouvez cotiser sur un salaire à taux plein pour le régime vieillesse de sécurité sociale (à l'exception des collectivités d'Outre-mer où les textes locaux ne le permettent pas).

● Vous bénéficiez d'une prolongation de ce temps partiel jusqu'au jour de la rentrée scolaire suivant les 3 ans de votre enfant. Dans ce cas, notez que l'allocation versée par la CAF n'est plus allouée au-delà du 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant.

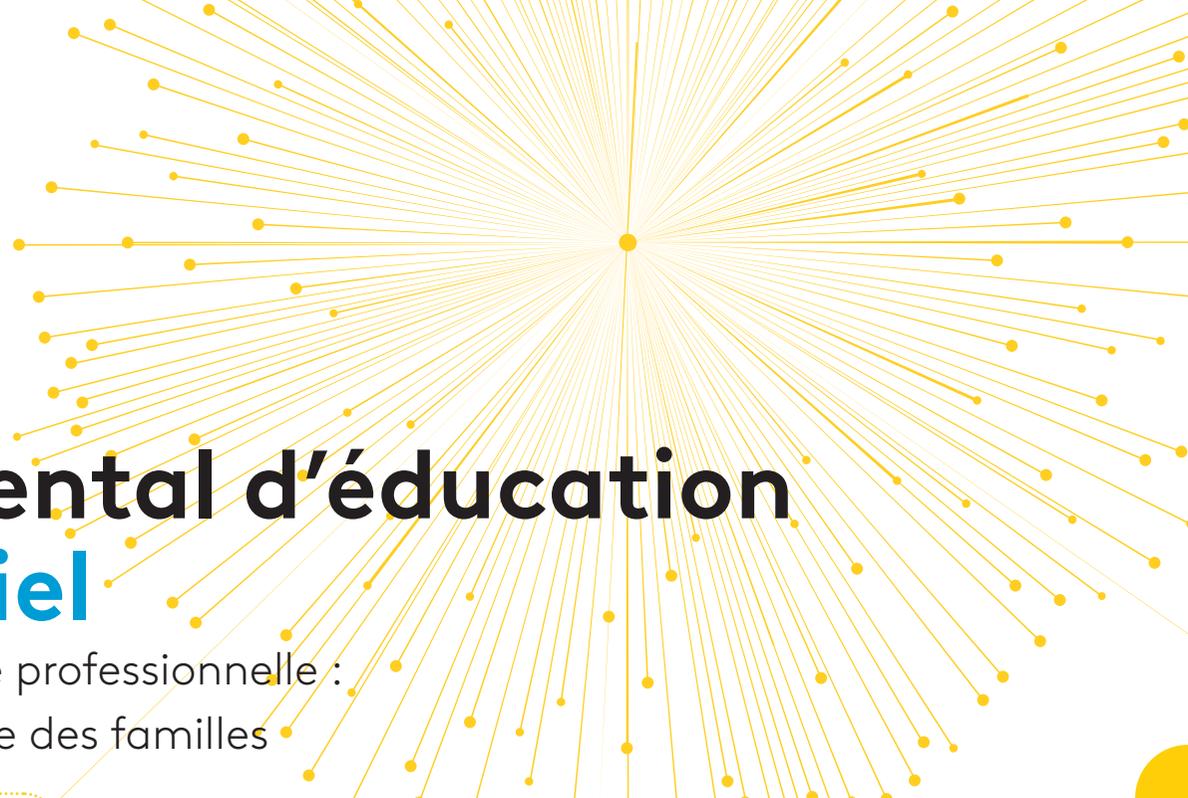
### Modalités pratiques

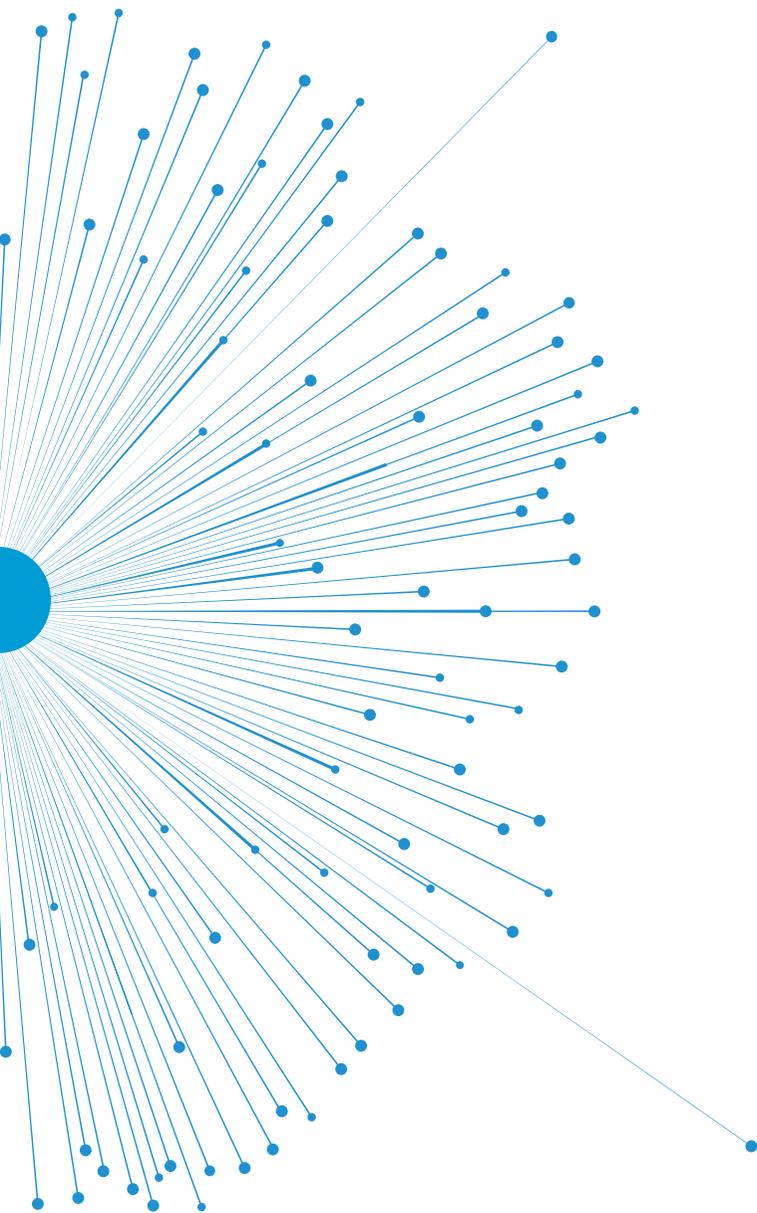
Vous devez effectuer votre demande de temps partiel par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre auprès de votre IRH.

- dans le mois précédant la fin de votre congé maternité ou d'adoption
- ou deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé maternité ou d'adoption.

### Et si votre conjoint travaille également à France Télévisions?

Chacun des deux collaborateurs a la faculté de prendre ce congé simultanément ou successivement.





# 8

## Le temps partiel sur vacances scolaires

Concilier vie personnelle et vie professionnelle :  
France Télévisions facilite la vie des familles

### Qui est concerné ?

**Ce dispositif s'adresse à chaque parent ayant des enfants à charge de moins de 12 ans.**

Ce temps partiel permet de cumuler la prise de jours d'absence liés au temps partiel sur les vacances scolaires, soit 55 jours au maximum pouvant être répartis de la manière suivante :

- 10 jours ouvrés pour les vacances d'hiver
- 10 jours ouvrés pour les vacances de printemps
- 20 jours ouvrés pour les vacances d'été
- 10 jours ouvrés pour les vacances de la Toussaint
- 5 jours ouvrés pour les vacances de fin d'année.

Cette répartition est purement indicative et peut

être adaptée en nombre de jours et à l'intérieur des périodes de congés scolaires, sans qu'aucune des périodes d'absence soit inférieure à une semaine.

Le nombre de jours et ces périodes sont adaptés au calendrier scolaire des stations ultramarines.

### Quelle incidence sur la rémunération ?

La rémunération est établie au prorata du nombre d'heures ou de jours travaillés.

### Modalité pratique

Effectuez votre demande auprès de votre IRH au plus tard 5 mois avant la rentrée scolaire.

### A savoir

Le temps partiel ou le forfait jours réduit pour convenance personnelle sont également des modalités d'aménagement de temps de travail à votre disposition.

# 9

## Le congé pour rentrée scolaire

Concilier vie personnelle et vie professionnelle :  
France Télévisions facilite la vie des familles

A l'occasion de la rentrée scolaire, la mère ou le père, ainsi que tout salarié (permanent ou CDD de droit commun) ayant seul la charge\*, au sens des prestations familiales, d'un ou plusieurs enfants inscrits dans un établissement jusqu'à la 6<sup>ème</sup>, peut bénéficier d'une demi-journée de congé, quel que soit le nombre d'enfants à charge.

Cette ½ journée de congé n'impacte pas l'acquisition des RTT.

### Et si votre conjoint travaille également à France Télévisions?

Chacun des deux parents peut bénéficier de cette ½ journée de congé.

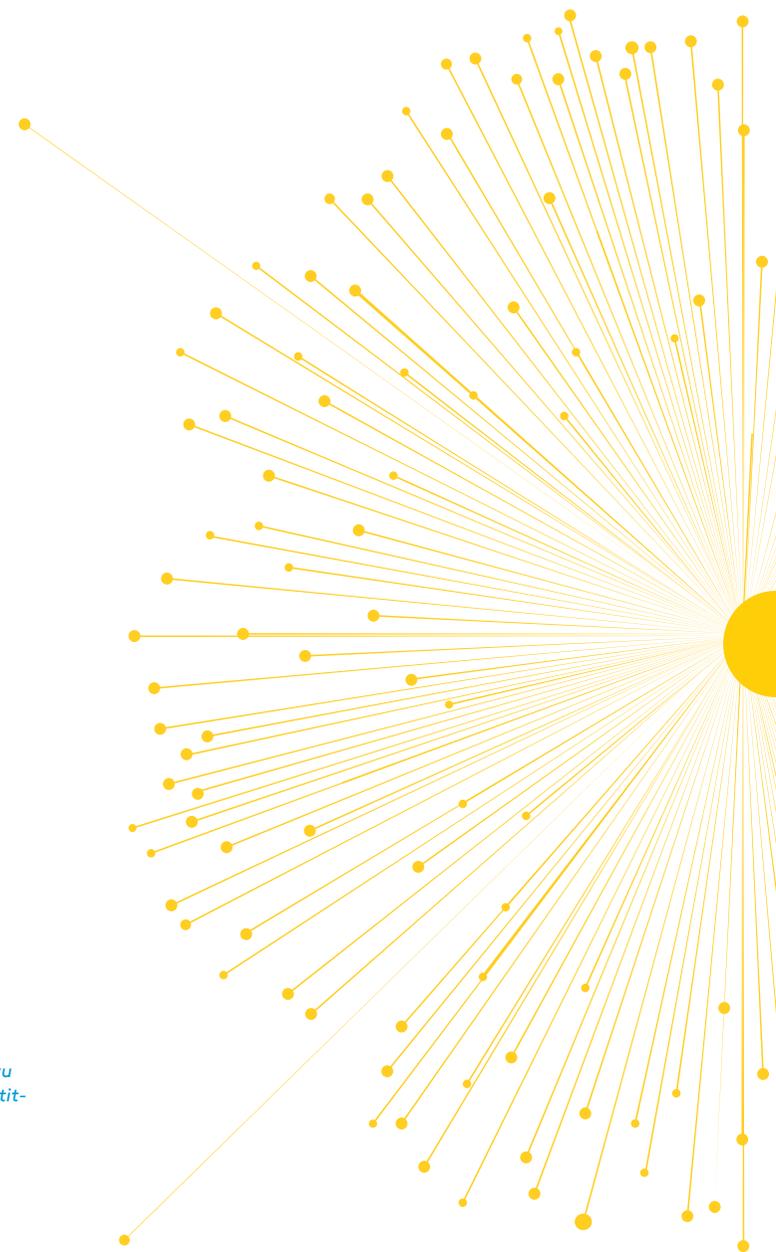
### Modalité pratique

Effectuez votre demande d'absence dans monkiOSque, (rubrique autres absences, motif rentrée scolaire).



● Au cours de la semaine de la rentrée scolaire, vous pouvez aménager vos horaires de travail avec l'accord de votre responsable hiérarchique, sous réserve que cet aménagement n'entraîne pas de réduction du temps de travail.

\* Exemple : un grand-parent s'étant vu confier par jugement la garde d'un petit-enfant.



# 10 Le congé pour maladie d'un enfant à charge

Du temps pour prendre soin de votre enfant malade

Lors de la maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, vous pouvez bénéficier d'une autorisation d'absence, sous réserve de produire un certificat médical attestant de la nécessité de votre présence auprès de votre enfant malade.

## De combien de jours disposez-vous ?

- Si vous avez un enfant à charge : 6 jours ouvrés autorisés (par année civile).
- Si vous avez 2 enfants à charge : 9 jours ouvrés autorisés (par année civile).
- Si vous avez 3 enfants à charge ou plus : 12 jours ouvrés autorisés (par année civile).

Ces congés peuvent également concerner la maladie du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié est pacsé ou vit maritalement ou d'un ascendant au 1er degré.

## Et si votre conjoint travaille également à France Télévisions

Chacun des deux parents peut bénéficier de ces journées de congé.

### france.tv

● *En cas de maladie d'un enfant handicapé à charge et sur présentation d'un justificatif lié au handicap, vous bénéficiez de 2 jours supplémentaires d'autorisation d'absence pour enfant malade.*

# 11

## Le congé de solidarité familiale

Du temps pour faire face à une situation d'une exceptionnelle gravité

**Le congé de solidarité familiale vous permet de vous occuper d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère, d'une sœur ou d'une personne partageant le même domicile qui :**

- souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital
- est en phase avancée d'une affection grave et incurable.

La durée maximale de ce congé non rémunéré est fixée à 3 mois, renouvelable une fois.

Vous devez fournir un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne que vous souhaitez assister, attestant de la situation.

### Quelle forme peut prendre ce congé ?

Ce congé peut prendre la forme d'une absence à temps partiel ou d'une absence à temps complet. Il peut être fractionné.

### Quelle incidence sur votre rémunération ?

En cas d'absence à temps partiel, le congé est rémunéré à hauteur du temps de travail conservé.

### + france.tv

*En cas d'absence à temps complet, le versement du plein salaire est assuré dans la limite de 10 jours calendaires (à condition d'avoir liquidé le CET au préalable le cas échéant). Le maintien de la rémunération s'effectue déduction faite du versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (si elle est versée par la CAF).*

### Quelle incidence sur l'ancienneté ?

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

### Modalité pratique

Informez votre IRH au moins 15 jours avant la date de début du congé.

# 12

## Le congé de présence parentale

Du temps pour accompagner votre enfant dans une situation d'une particulière gravité

**Le congé de présence parentale vous permet de vous absenter, dès lors que vous avez la charge d'un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave qui rendent indispensables votre présence soutenue et des soins contraignants.**

### Quelle est la durée de ce congé ?

Ce congé non rémunéré permet de s'absenter au maximum 310 jours ouvrés sur une période de 3 ans. Il est fractionnable.

### Quelle incidence sur l'ancienneté ?

La durée de ce congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.



**france.tv**

- *Le versement du plein salaire est assuré dans la limite de 60 jours calendaires (sous réserve de la liquidation préalable du CET).*
- *Le maintien de la rémunération se fait déduction faite du versement de l'allocation de présence parentale (si elle est versée par la CAF).*

### Modalité pratique

Adressez votre demande à votre IRH au moins 15 jours avant le début du congé, accompagnée d'un certificat médical à renouveler tous les 6 mois le cas échéant.

# 13

## Les congés liés au handicap

Faire face au handicap d'un enfant

### Handicap identifié à la naissance d'un enfant

En cas de naissance d'un enfant handicapé, sur présentation d'un certificat médical, sont allongés de 4 semaines :

- **le congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.**

Le congé lié au handicap peut être pris à la suite du congé de paternité et au maximum avant le 1er anniversaire de l'enfant.

- **le congé de maternité.** Le congé lié au handicap doit être pris à la suite du congé maternité.

### Handicap survenu ou identifié au cours de la vie de l'enfant

- **Un congé rémunéré de 4 semaines** est accordé aux parents dans le cas de survenance ou d'identification du handicap d'un enfant à charge. Ce congé doit être pris dans l'année de survenance de ce handicap, sur présentation d'un certificat médical.

- En cas de maladie d'un enfant à charge handicapé, **2 jours supplémentaires d'autorisation d'absence** sont accordés au salarié. (voir fiche n°10).



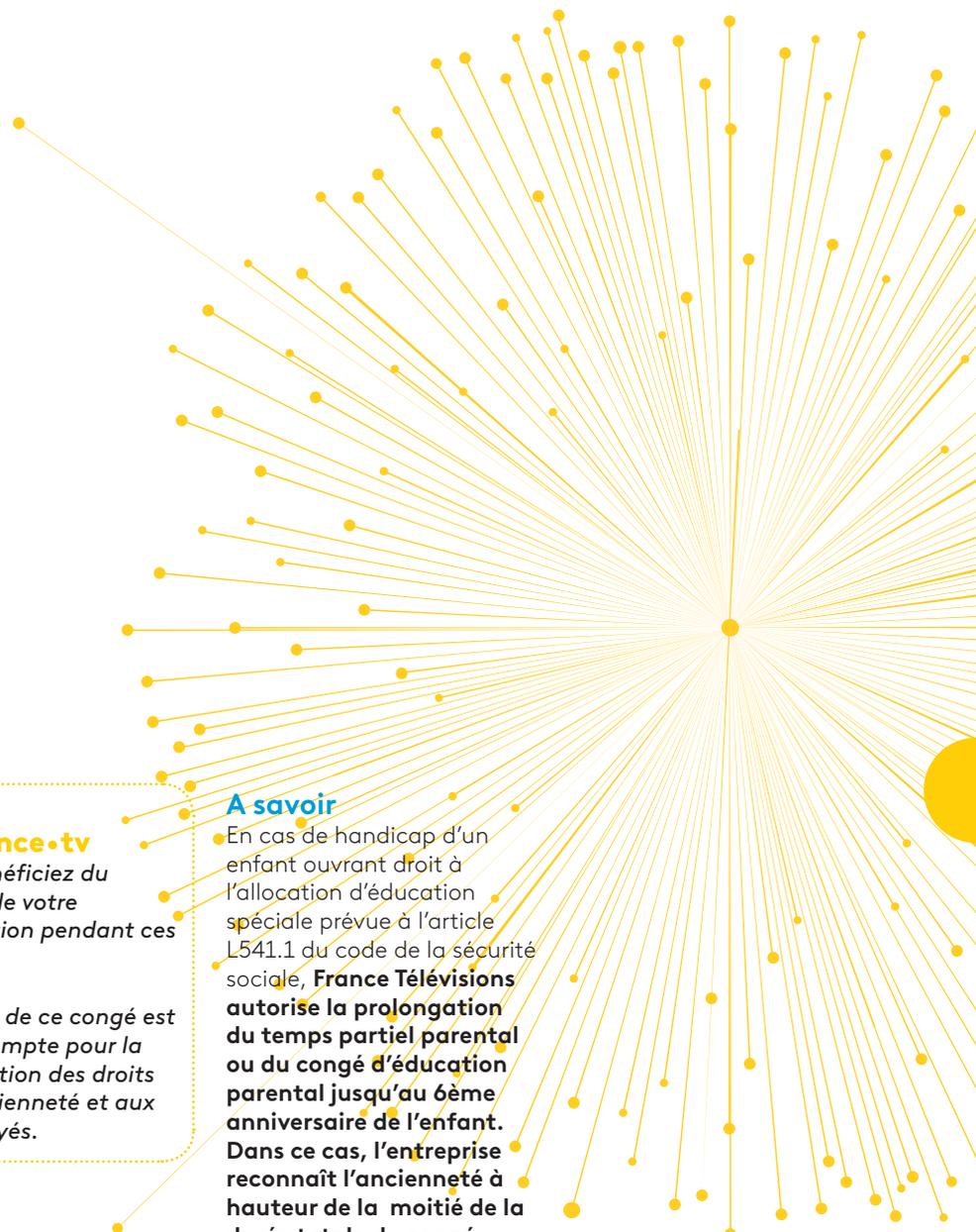
**france.tv**

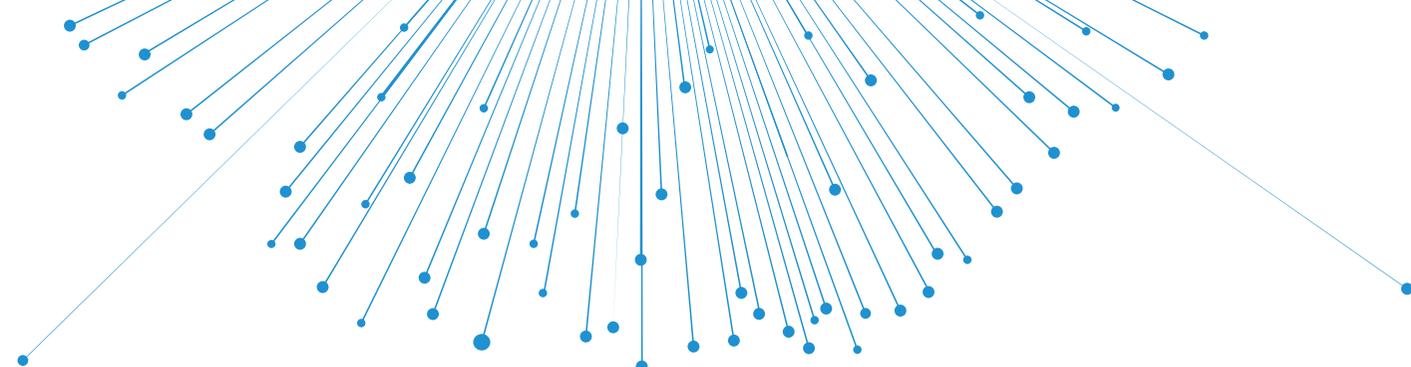
- Vous bénéficiez du maintien de votre rémunération pendant ces périodes.

- La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

### A savoir

- En cas de handicap d'un enfant ouvrant droit à l'allocation d'éducation spéciale prévue à l'article L541.1 du code de la sécurité sociale, **France Télévisions autorise la prolongation du temps partiel parental ou du congé d'éducation parental jusqu'au 6ème anniversaire de l'enfant. Dans ce cas, l'entreprise reconnaît l'ancienneté à hauteur de la moitié de la durée totale du congé.**





# 14

## Le congé de proche aidant

Faire face à la dépendance d'un proche

**Le congé de proche aidant (qui remplace le congé de soutien familial) vous permet de cesser momentanément votre activité professionnelle afin de vous occuper d'une personne handicapée ou en grave perte d'autonomie avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables, qu'il s'agisse ou non d'un lien de parenté. Ce peut être un enfant.**

Ce congé non rémunéré a une durée de 3 mois renouvelable. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. Il peut être fractionné et pris sous forme de temps partiel.



**france.tv**  
● Le versement du plein salaire est assuré dans la limite de 10 jours calendaires (à condition d'avoir liquidé le CET au préalable le cas échéant).

### Quelle incidence sur l'ancienneté ?

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

### Modalité pratique

Vous devez adresser à votre IRH au moins 1 mois avant le début du congé, une lettre recommandée avec accusé réception, pour l'informer de votre souhait de prendre ce

congé, en indiquant la date de début de celui-ci.

### A savoir

● Le dispositif de 2 jours supplémentaires d'autorisation d'absence maladie accordée au titre du handicap est étendu au conjoint (marié, pacsé ou concubin), ainsi qu'aux ascendants au 1er degré handicapés sur présentation d'un justificatif lié au handicap.

● Vous pouvez participer à une journée d'information « Aide aux aidants », organisée une fois par an par Audiens. Une information est diffusée à l'ensemble des salariés afin de recueillir les inscriptions.

# 15

## Les congés en cas de décès d'un enfant

Du temps pour faire face à une situation d'une extrême gravité

Les congés en cas de décès d'un enfant applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020

**1/ Dans le cadre des congés pour événements familiaux, la durée du congé pour décès d'un enfant est de sept jours :**

**Conditions d'âge :**

- l'enfant devait être âgé de moins de 25 ans ;
- quel que soit l'âge de l'enfant décédé, dès lors qu'il était lui-même parent.

**A noter :** ce congé est également accordé en cas de décès d'une **personne de moins de 25 ans** dont le salarié a la **charge effective et permanente**. Ceci permet, entre autres, de tenir compte de la situation particulière des familles recomposées.

**2/ Attribution d'un congé spécifique supplémentaire : le congé de deuil**

Il s'applique dans le cas du décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente.

**Quelle est la durée de ce congé ?**

La durée de ce congé est de huit jours. Ce congé est accordé de droit, au titre des **décès intervenus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020**, sur présentation de justificatifs.

● **Modalité pratique :** Il doit être pris dans un délai d'un an à compter de la date du décès de l'enfant et peut être pris de manière fractionnée. L'employeur doit être informé dans un délai de 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

● **Quelle incidence sur votre rémunération et sur vos congés ?**

Ce congé de deuil est rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Il est en partie pris en charge par l'Assurance maladie sous forme d'indemnités journalières, selon les mêmes modalités que pour le congé de maternité.

# 16

## Le don de jours

Du temps pour gérer les graves difficultés

**Le don de jours de repos par des collègues salariés de l'entreprise vous permet de bénéficier de jours de repos, en cas de maladie, de handicap ou d'accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants :**

- d'un enfant (quel que soit son âge),
- d'un conjoint (marié, pacsé ou concubin),
- ou d'un ascendant au 1<sup>er</sup> degré.

Un certificat médical établi par le médecin chargé de la personne malade doit attester de la gravité de la maladie et de la nécessité de votre présence soutenue.

**Depuis le 10 juin 2020, le don de jours est également possible en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou de décès d'une personne à charge âgée de moins de 25 ans. Ce don peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès.**

### De quels jours de congés pouvez-vous bénéficier ?

Les jours correspondant à la cinquième semaine de congés payés, les jours de congés conventionnels supplémentaires (fractionnement, ancienneté), les jours de RTT, les jours de repos compensateurs liés aux heures supplémentaires

éventuellement placés sur un CET, les jours épargnés sur le CET.

**A noter : tous les jours placés sur le CET peuvent faire l'objet d'un don.**

### Quelle incidence sur votre rémunération ?

Il n'y a pas d'incidence car vous êtes en situation de congé payé.

### Quelle incidence sur votre ancienneté ?

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.



**● Pour chaque dispositif relatif à la maladie d'un enfant de moins de 20 ans, l'entreprise abonde le compte du salarié de 10 jours d'absence autorisée payée, dès lors que le salarié a liquidé tous ses droits à absence rémunérée.**

### Modalités pratiques

La DRH peut être alertée d'une situation permettant de faire appel aux dons de jours par toute personne qui en a connaissance (collègues, services sociaux, représentants du personnel...) ou par le salarié concerné.

Une communication faisant part de cette situation est alors diffusée. L'identité des donateurs n'est pas communiquée au salarié bénéficiaire, le don de jours étant une démarche personnelle et anonyme.

Les dons n'étant pas gérés dans Monkiosque, ils font l'objet d'une gestion manuelle par la DRH.

# 17

## Le supplément familial

Une aide financière versée par l'entreprise

**C'est une prime mensuelle qui vous est versée si vous avez un ou plusieurs enfants à charge. Le montant dépend du nombre d'enfants à charge.**

### Quelle est la durée de versement ?

Le versement est automatique jusqu'au 16ème anniversaire de

l'enfant et peut être maintenu :

- jusqu'au 20ème anniversaire si l'enfant est toujours à charge
- jusqu'au 21ème anniversaire pour les bénéficiaires du complément familial versé par la CAF.

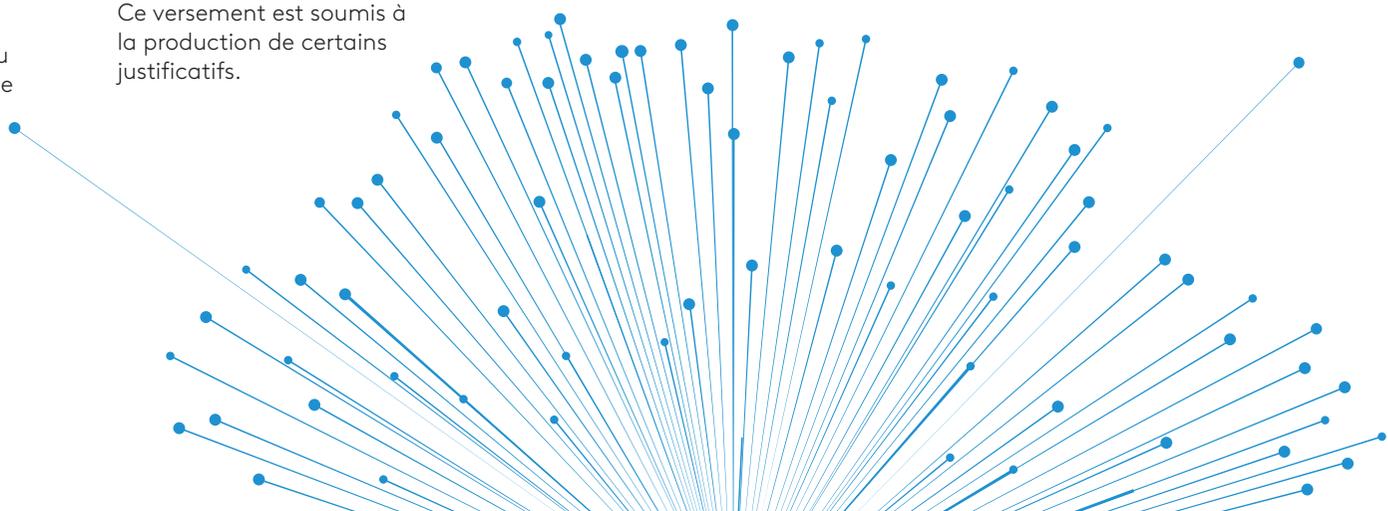
Ce versement est soumis à la production de certains justificatifs.

### Et si votre conjoint travaille également à France Télévisions ?

Le supplément familial est versé à un seul des deux parents. Le choix du parent éligible vous appartient.

### Modalités pratiques

Le supplément familial est attribué dès la déclaration de naissance ou d'adoption, sur présentation des justificatifs. Un rappel de mise à jour de votre situation vous est adressé chaque année.



# 18

## L'indemnité de garde d'enfant ou de crèche

Une aide financière versée par l'entreprise

C'est une indemnité servant à compenser les frais de garde (dans une crèche ou chez une nourrice agréée) pour les enfants en bas âge. Cette indemnité est soumise à des conditions de ressources ainsi qu'à la production de justificatifs.

### Quel est le montant de cette prime ?

Le montant est de 8 € par jour et est porté à 16 € les jours fériés.

### Combien de temps cette prime peut-elle être versée ?

Elle est versée pour les enfants jusqu'à leur 3<sup>ème</sup> anniversaire ou jusqu'à leur 4<sup>ème</sup> anniversaire en cas de difficultés d'admission dans les écoles maternelles.

### Et si votre conjoint travaille également à France Télévisions ?

Cette indemnité est versée à un seul des deux parents. Le choix du parent éligible vous appartient.

# 19

## La prévoyance

Une aide financière versée par l'entreprise

### ● En matière de santé

**Les enfants des salariés de France Télévisions peuvent être couverts par la complémentaire santé souscrite par leurs parents (sous réserve que le salarié ait opté pour l'option familiale).**

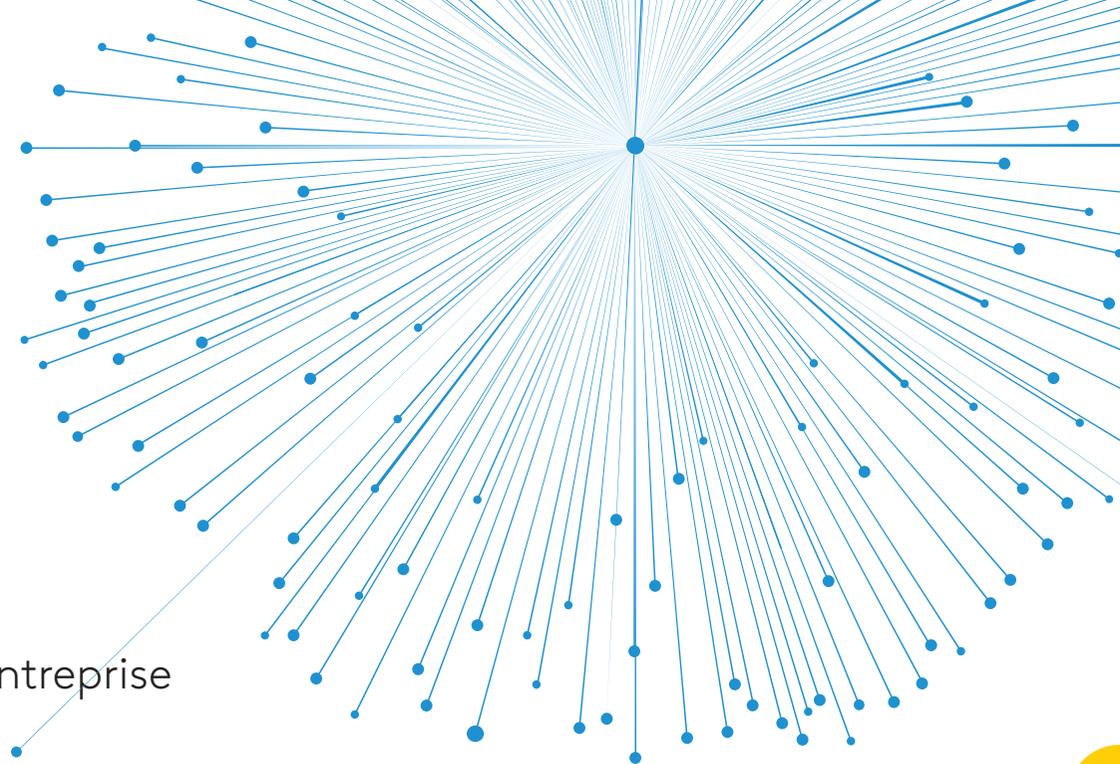
**L'âge limite de couverture varie selon la situation de l'enfant et peut être subordonné à la délivrance de justificatifs.**

Les enfants atteints d'un handicap sont couverts sans limite d'âge s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article

R 241-3 du code de l'action sociale et des familles. Ils bénéficient également de la prise en charge des séjours en IMP (institut médico-pédagogique)/IME (institut médico-éducatif).

### ● En matière de prévoyance

**Une rente éducation prévue dans le cadre du contrat de prévoyance est versée aux enfants d'un salarié qui viendrait à décéder. Le montant et la durée dépendent de l'âge de l'enfant et de sa situation au regard de ses études.**



Les enfants atteints d'un handicap sont couverts à titre viager s'ils bénéficient de l'allocation prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Les enfants ne percevant pas cette allocation pour des raisons de ressources percevront néanmoins la rente éducation à titre viager s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article R 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

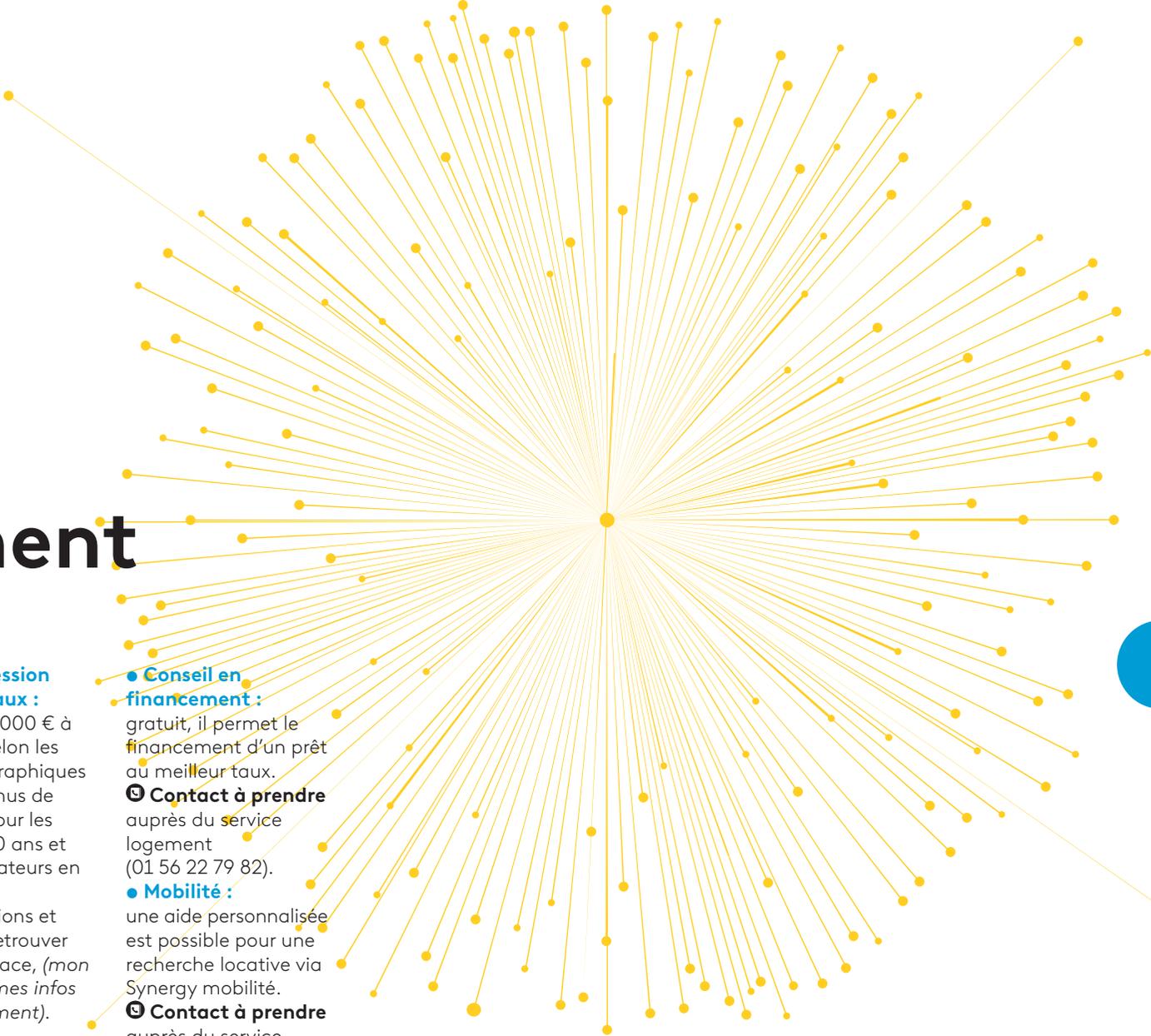
Une partie du capital décès est réservée aux enfants à charge du salarié au moment du décès.

Vous pouvez désigner les bénéficiaires de votre capital décès. Le formulaire est disponible sur monespace, (*rubrique couverture sociale*).

### A savoir

Le détail des garanties et des prestations figurent dans les notices d'information qui vous ont été remises. Elles sont également disponibles sur monespace, (*rubrique couverture sociale*).

# 20 Le logement



Vous êtes parents et la famille s'agrandit ?

Voici les aides apportées par France Télévisions dans le cadre de son action logement.

● **Logement social :** logements proposés selon la composition familiale et les ressources du foyer.  
→ Vous devez compléter un dossier logement en ligne sur monespace, (*mon quotidien, mes infos utiles, logement*).

● **Prêt accession et/ou travaux :** prêts de 10 000 € à 25 000 € selon les zones géographiques avec un bonus de 10 000 € pour les moins de 30 ans et les collaborateurs en mobilité.

→ Informations et contact à retrouver sur monespace, (*mon quotidien, mes infos utiles, logement*).

● **Conseil en financement :** gratuit, il permet le financement d'un prêt au meilleur taux.

📞 **Contact à prendre** auprès du service logement (01 56 22 79 82).

● **Mobilité :** une aide personnalisée est possible pour une recherche locative via Synergy mobilité.

📞 **Contact à prendre** auprès du service logement (01 56 22 79 82).

# 21

## L'équilibre des temps

Concilier vie personnelle et vie professionnelle :  
France Télévisions facilite la vie des familles

**France Télévisions agit pour favoriser l'équilibre des temps, entre vie professionnelle d'un côté et vie personnelle de l'autre.**

De façon générale, les managers doivent être vigilants quant au respect de vos horaires de travail habituels.

### ● Le télétravail

Pour les activités ouvrant droit, en accord avec votre manager et avec votre RRH, vous pouvez bénéficier d'un jour à 2 jours par semaine de télétravail.

### Modalité pratique

Votre demande doit être adressée par écrit à votre DRH. Un avenant à votre contrat de travail sera établi.

### Pour en savoir plus

Consultez le guide du télétravail en ligne sur monespace, (rubrique *sécurité, santé et qualité de vie au travail*).

### ● Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que la vie personnelle et la santé des salariés, (paragraphe 1.6 page 18 de l'accord qualité de vie au travail du 17 juillet 2017).

### ● La conciergerie digitale d'entreprise Zen & Bien

Afin de vous aider à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle au quotidien, France Télévisions a conclu un partenariat avec la conciergerie digitale d'entreprise Zen & Bien par le biais de sa filiale Handizen dont les collaborateurs sont en situation de handicap.

Zen & Bien vous propose une offre de services à la personne, innovante et clés en main : prestations liées à la parentalité, aide-ménagère, petits travaux, assistance informatique...



France Télévisions vous offre l'abonnement à la plateforme, le coût des prestations restant à votre charge.

### Mode opératoire

Rendez-vous sur **myzenetbien.fr**  
→ Créez votre compte en remplissant le formulaire  
→ Après réception du mail de confirmation émis par [espace-client@zenetbien.fr](mailto:espace-client@zenetbien.fr), validez votre inscription  
→ Vous êtes dirigé(e) sur la page France Télévisions : cliquez sur les différentes propositions pour un complément d'information et faites une demande de prestation  
→ Zen & Bien prendra contact avec vous si besoin pour affiner votre demande et vous proposera différents profils.

# 22 Parents ou grands-parents : les aménagements de fin carrière des seniors

Concilier vie personnelle et vie professionnelle

Dès l'âge de 57 ans, plusieurs dispositifs sont mis en place au sein de l'entreprise, afin de vous permettre de mieux concilier votre activité professionnelle et votre vie personnelle.

Ainsi, vous pouvez alléger votre activité et aménager votre fin de carrière afin de vous préparer à la retraite et, le cas échéant, vous occuper de vos petits-enfants.

## ● Le temps partiel choisi et le forfait jours réduit

Ces dispositifs permettent une réduction de votre temps de travail.

## Quelle incidence sur votre rémunération ?

Celle-ci est réduite à hauteur du temps, de travail effectué.

## Modalité pratique

Adressez votre demande à votre IRH 3 mois avant la date envisagée. Vous recevrez une réponse dans un délai de 6 semaines à compter de la réception de votre demande. Toutes les demandes sont acceptées sauf celles objectivement incompatibles avec les contraintes du service.

## A savoir

Ce temps partiel est accepté de droit pour les collaborateurs ayant exercé pendant 25 ans un métier à forte contrainte\*,

ou étant en situation de handicap (sans autres conditions) ou bénéficiant d'un aménagement de poste en raison d'une restriction définitive d'aptitude.

## ● La répartition adaptée du temps de travail : la semaine de 4 jours

Cette répartition vous permet de réaliser votre temps de travail hebdomadaire (soit 35 heures) sur 4 jours au lieu de 5.

## Quelle incidence sur vos RTT ?

Ce mode d'organisation ne permet pas l'acquisition de RTT.

## Quelle incidence sur votre rémunération ?

Vous devez repasser au décompte horaire, si vous êtes au forfait jours.

## Modalité pratique

Adressez votre demande à votre IRH 3 mois avant la date envisagée. Une réponse vous sera adressée dans un délai de six semaines à compter de la réception de votre demande.

## ● Le télétravail

En accord avec votre manager et votre RRH, vous pouvez bénéficier d'un jour à 2 jours par semaine de télétravail.

## Modalité pratique

Votre demande doit être adressée par écrit à votre DRH.

Un avenant à votre contrat de travail sera établi.

## ● Dès l'âge de 60 ans, vous pouvez bénéficier du dispositif de retraite progressive

L'accord contrat de génération qui s'applique jusqu'en 2020, prévoit un dispositif innovant d'accompagnement des salariés.

Ce dispositif vous permet de poursuivre votre activité à temps partiel (40% à 80% d'activité), après avoir demandé la liquidation partielle de vos droits à pensions de retraite. Pendant cette période, vous cumulez votre rémunération à temps partiel, une garantie de rémunération

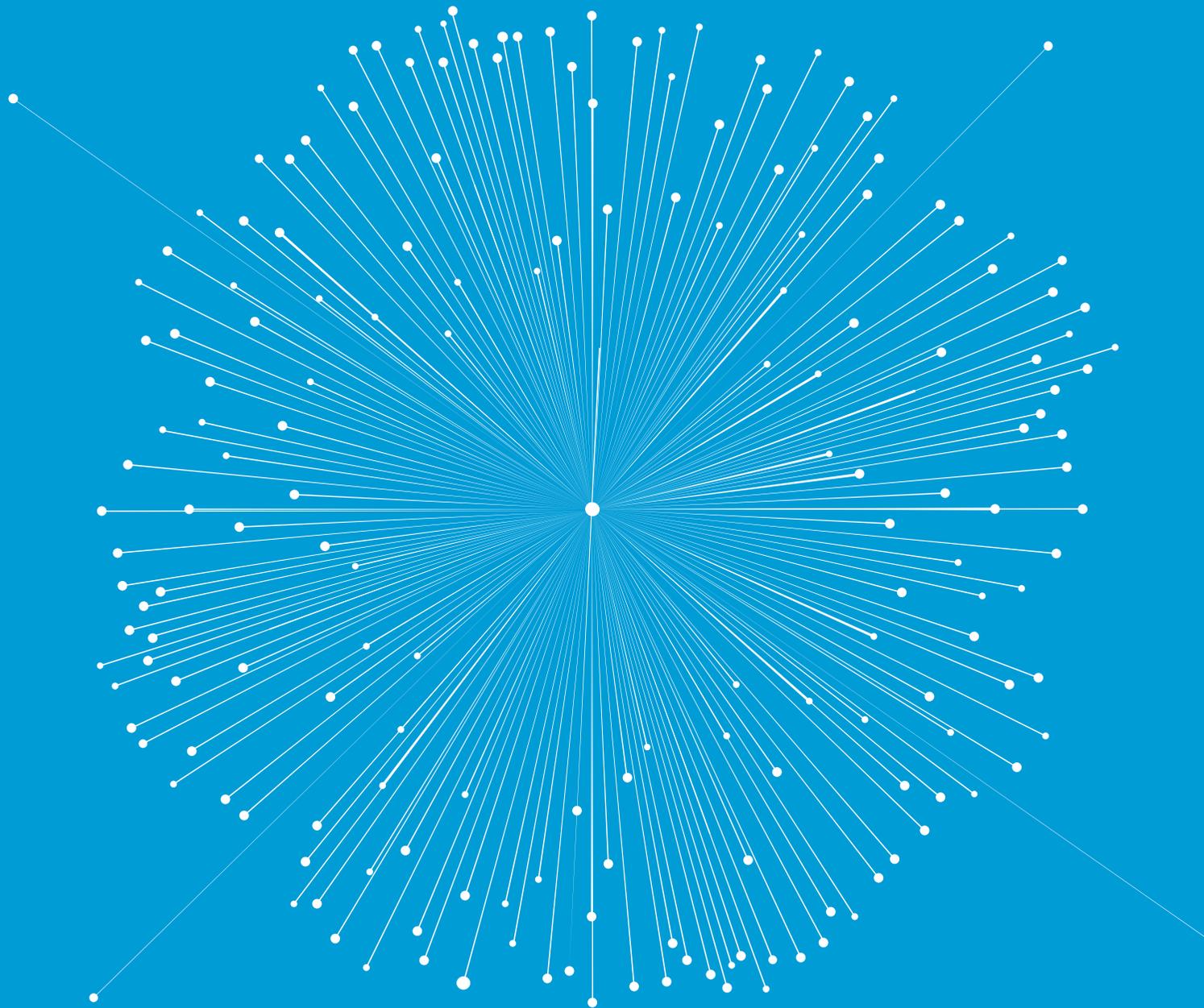
par l'entreprise ainsi qu'une partie de vos pensions de retraite.

Votre entrée dans ce dispositif peut s'effectuer jusqu'en avril 2020.

Une correspondante dédiée est à votre disposition pour répondre à toutes vos questions sur ce dispositif : **brigitte.massidda@francetv.fr** joignable au 01 56 22 87 81

## \* Liste des métiers à forte contrainte

*Ménuisier constructeur décor/  
machiniste, électricien éclairagiste,  
JRI, magasinier, chef OPS/mixeur  
(TV ou radio), chef OPV, assistant  
d'exploitation (anciennement  
technicien de reportage).*



**france•tv**

Direction générale déléguée aux ressources humaines et à l'organisation  
Direction de la communication interne  
Juillet 2020



# COMMISSION SANTE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

## COMPTE RENDU DE LA RÉUNION SUPPLEMENTAIRE DU 7 DÉCEMBRE 2020

Président de la CSSCT-C : Xavier Froissart (DSQVT)

Représentants de la DSQVT : Barbara Charmette-Martinez, Vincent Courson, Thomas Evrard, Karine Poulard, Paul Thibault.

Médecin du travail du Siège : Dr Lakshmy Chastang, Dr Samia Chena.

Élus de la CSSCT-C : Chantal Fremy (rapporteure), Jean-Hugues Lec-Kao, et Yvonne Roehrig. Excusés : Claudine Gilbert, Rabéa Chakir-Trébosc et François Ormain

### **POINT 1 – INFORMATION-CONSULTATION DU CSEC SUR LE PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ DE FRANCE TELEVISIONS**

*Présenté par Muriel Sobry, Directrice de la Sécurité et de la Sûreté (DSS), et Cédric Masset, adjoint de la directrice de la DSS et responsable du PCA*

*Document en annexe : Plan de Continuité d'Activité*

## Le document « Plan de Continuité de l'Activité » (PCA)

Depuis sa rédaction début 2020, le « **PCA sanitaire** » (ex « PCA pandémie ») a subi des modifications pour s'adapter à la situation et sa forme a également été « professionnalisée » avec l'aide du cabinet de conseil PwC (remise en forme et respect du format type que doit avoir un PCA).

Le PCA contient désormais une partie clairement identifiée comme le **Plan de Gestion de Crise (PGC)**. Il s'agit de la description de l'organisation de la « tour de contrôle » actionnée en cas de crise : composition, rôle et interaction du CODIR de l'entreprise et des cellules stratégique, opérationnelle et de communication. Ce PGC organisationnel a une vocation transversale, il servira quelle que soit la crise qui se présentera.

Les autres parties du PCA restent un « tronc commun » groupe FTV<sup>1</sup>, des PCA par direction et les PCA des prestataires. Il y a également un PCI, **Plan de Continuité Informatique**, rendu d'autant plus nécessaire par le développement du télétravail. Quant au PRA (**Plan de Reprise d'Activité**), c'est l'un des chapitres du PCA ; il mentionne notamment un retour sur expérience à organiser en fin de crise.

L'expérience a montré que la 1<sup>ère</sup> version du PCA n'était pas aussi opérationnelle qu'il aurait fallu. Les **principales évolutions** sont surtout de forme : nom et structure du document, simplification des phases de la crise en avant/pendant/après, regroupement et mise à part des mesures concernant la gestion de crise, ajout de procédures permettant l'amélioration continue des mesures. Dans la présentation il n'est pas fait mention de la prise en compte des **remarques des élus**, ni des **alertes du questionnaire santé** analysé par Secafi, mais Cédric Masset assure que **plusieurs éléments ont été rajoutés au PCA**. Il y a même un point sur l'organisation des IRP qui précise que la direction doit maintenir un dialogue social avec obligation d'informer sur tout ce qui est organisation du travail et mesures de sûreté et de sécurité.

**Les élus de la CSSCT-C n'ont pas reçu la partie à jour concernant la santé et les conditions de travail (partie non confidentielle) du PCA sanitaire.** Nous avons reçu les fiches de synthèse des directions lors du 1<sup>er</sup> confinement, mais aujourd'hui la situation serait différente selon la DSS. Le PCA est un guide qui liste les activités essentielles qui doivent faire l'objet de fiches de synthèse dans lesquelles sont indiquées les ressources minimum pour les maintenir. Comme l'entreprise a fait le choix de maintenir les activités nous ne sommes pas en PCA mais dans un changement d'organisation. Le PCA répond avant tout au télétravail.

## Les enseignements de la gestion de crise

L'équipe PCA a été formée au **Système de Management de la Continuité d'Activité**. Le contenu pédagogique propose l'apprentissage d'une méthode projet (interactions avec les cellules, comment faire de la communication de crise notamment avec les instances, etc.) et de conduite du changement (accompagnement humain des équipes). Pour la DSS, en matière de gestion de crise il faut voir plus

---

<sup>1</sup> Les filiales de FTV ont le même PCA que l'entreprise FTV. Les correspondants Covid ont une réunion tous les 15 jours avec la DSS.

grand et plus large avec un plan de formation qui permettra la sensibilisation des acteurs (managers et salariés) et comment travailler avec les instances.

Le PCA ne contient pas de **scénarios alternatifs** (recommandation du guide du SGDSN<sup>2</sup>), car pour Cédric Masset « *on les vit tous les jours* » ; les directives étatiques sont trop changeantes. Pour lui, le PCA est un guide socle qui s'adapte en temps réel.

Le bilan de **l'exercice attaque cyber** du 4 décembre est positif selon Cédric Masset ; les axes d'amélioration identifiés seront traités. Ce type d'exercice fait partie du maintien en conditions opérationnelles et permet aussi d'améliorer le PCA et l'organisation de la gestion de crise.

Il y a quelques jours la DSS a organisé une **visite surprise** sur un site régional pour vérifier que les mesures de protection étaient bien appliquées.

La DSS a pour ambition de mener à bien la rédaction des **autres PCA** (plan inondation, incendie d'un site, etc.) d'ici 2 ans. Un appel d'offres sera passé pour trouver un cabinet d'accompagnement. Un projet ambitieux car il se traduira par une démarche projet avec des exercices et une appropriation de la méthode par les acteurs de prévention et de sécurité (comme les APS avec le DUER par exemple).

## Contaminations

Depuis le début de l'épidémie il y a eu **445 cas Covid** déclarés :

- 57,1% dans les sites Parisiens
- 33,5% dans le Réseau France 3
- 9,4% dans le Pôle Outremer

Selon Muriel Sobry, la situation se serait considérablement améliorée depuis 15 jours puisqu'on enregistre plus qu'1 à 2 cas Covid supplémentaires par semaine. Lors de la 1<sup>ère</sup> vague, il y avait plus d'une centaine de contaminations par semaine.

## Point de situation à la Direction de l'Information

*En présence de Romuald Rat, Directeur des reportages et moyens de l'information*

L'offre éditoriale a été maintenue au maximum, ce qui a impacté la DMF.

Les ¾ de l'effectif sont en présentiel, tandis que certains services sont à 100% ou presque en travail à domicile (médiathèque et infographistes notamment). Les conditions de travail des motards ont été aménagées : certains partent de chez eux et y retournent entre 2 courses.

---

<sup>2</sup> Secrétariat Général de la Défense et de la Sécurité Nationale.

Une nouvelle solution technique pour le montage en télétravail, moins pénalisante pour la fabrication des sujets, a été déployée. La difficulté résidait dans le nombre de rushes et de sources. Le travail sur cloud permet d'écourter les temps de transfert et fonctionne bien. Mais Romuald Rat souligne qu'il s'agit d'un changement de fonctionnement et d'état d'esprit qui nécessite de s'y habituer. Voire d'être accompagné individuellement : selon lui 1/3 des salariés sont en difficulté sur leurs outils bureautiques. Cet accompagnement a une vertu supplémentaire, il fait découvrir de nouveaux outils et aide ainsi à développer d'autres compétences (par exemple pour visionner son montage il faut savoir se servir de la visio).

Romuald Rat prépare un 3<sup>e</sup> confinement, au cas où, et surtout il a à gérer des situations de salariés en difficulté à cause de l'éloignement. Il relève beaucoup plus de demandes que lors du 1<sup>er</sup> confinement. Pour autant, faire revenir des isolés chez eux pour être isolés au Siège n'aurait pas de sens, il a donc demandé aux planificateurs de faire revenir en même temps plusieurs salariés d'un même service.

## Point de situation à la Direction des Moyens de Fabrication

*En présence d'Yves Dumond, directeur de la DMF*

Yves Dumond prévient que les chiffres dans le document de présentation du PCA nécessitent une traduction : il n'y a pas 70% de télétravailleurs à la DMF, mais 70% des salariés éligibles sont effectivement en télétravail, soit 78 salariés (sur ~800). Il s'agit pour l'essentiel des encadrants, de la gestion de l'activité et du planning, avec un peu plus de présence en fin de semaine pour sortir les plannings.

Toutes les activités de la DMF ont repris.

Une solution de montage à distance est en cours d'instruction avec l'équipe de l'Ingénierie. Celle utilisée pendant le 1<sup>er</sup> confinement était temporaire et de toute façon trop onéreuse (parce que sous-traitée).

Une vigilance particulière est portée aux personnes particulièrement sensibles qui supportent mal l'isolement en télétravail.

## Point de situation à la Direction Antennes et Programmes

*En présence de Bénédicte Massiet de la Direction de la production, et de Laure Haguenaer*

Toutes les équipes sont en télétravail, sauf pour des cas très exceptionnels (chercher un dossier papier ou faire une impression). Ça se passe bien selon Bénédicte Massiet, qui note un progrès notable pour les plateaux par rapport au 1<sup>er</sup> confinement car la DMF est en capacité d'assurer la fabrication des émissions. Un peu d'impact en revanche sur les tournages de fictions ; certains ont du s'interrompre quelques jours à cause de cas Covid ou de cas contacts. Idem pour les tournages privés assurés par les producteurs : sur les 50 tournages engagés, 11 ont été interrompus de 2 jours à 3 semaines, et 4 ont été décalés en 2021.

La différence par rapport au 1<sup>er</sup> confinement est que l'activité a continué, notamment aux Sports : les événements sont à huis clos mais ils sont maintenus, donc les émissions continuent.

Quelques fonctions numériques viennent en présentiel à cause des machines nécessaires à leur travail.

## Point de situation dans le Réseau France 3

*En présence d'Alain Astarita, Directeur délégué à la coordination et au développement des régions, et Michaël Friederich, Directeur de l'exploitation, des moyens et de la performance opérationnelle du Réseau France 3*

Selon Alain Astarita, l'exigence de sécurité est rendue plus compliquée par l'existence de 110 implantations, néanmoins elle est parfaitement gérée et la direction ne rencontre pas de difficultés particulières. L'offre éditoriale n'a pas été dégradée, mais quelques émissions ont pu l'être marginalement en raison de cas Covid ou de cas contacts.

Le taux de présence sur site est de 70%.

La direction porte une attention toute particulière aux personnes vulnérables qui vivent mal l'éloignement.

Pour Michaël Friederich, techniquement le télémontage ne peut pas être réalisé dans le cloud comme au Siège, car le Réseau n'a pas la capacité d'y mettre son NRCS. La solution retenue est donc différente : il s'agit de télécommander les machines. L'expérience du 1<sup>er</sup> confinement a servi : le niveau de sécurité a été relevé et des habitudes de travail ont changé. Aujourd'hui « *tout est sous contrôle* » selon lui, la capacité et la fluidité du réseau sont revenus à la normale.

Muriel Sobry précise que depuis 2 ans FTV dispose d'un système de centre opérationnel de cyber sécurité assuré par un prestataire qui monitore en permanence le réseau de l'entreprise. Elle salue leur réactivité lors de l'attaque au printemps. Preuve que notre système est efficace : le prestataire chargé de la campagne de prévention du phishing<sup>3</sup> n'arrivait pas à passer les pare feux.

## Point de situation à la Direction centrale des IMG

*En présence d'Olivier Guyon-Sangnier et Christian Deguest*

Christian Deguest ne signale aucune difficulté particulière. Le DUER vient d'ailleurs d'être mis à jour.

Les IMG profitent de ce 2<sup>nd</sup> confinement pour réaliser quelques travaux de rénovation (peinture), ce qui nécessite la présence d'un cadre supplémentaire.

Le télétravail est la règle, sauf pour les missions nécessitant une présence : courrier, reprographie, énergie-climatisation et ménage. La téléphonie est en télétravail à 70% mais ils auraient « *très envie de revenir* » selon Olivier Guyon-Sangnier.

Les services généraux sont peu en présentiel mais assurent la gestion des espaces, la répartition des bureaux disponibles et l'équipement du RIE. Certains sont sur site parce que leur activité nécessite des équipements spécifiques (grands écrans et imprimantes couleur).

La gestion des opérations immobilières (réaménagement, réhabilitation, construction... pour Orléans, Poitiers...) se poursuit : les réunions de chantier se font en présentiel, le reste en télétravail. En revanche pas de suivi en Outremer à cause de la quarantaine imposée aux voyageurs.

---

<sup>3</sup> L'hameçonnage (phishing en anglais) est une technique frauduleuse destinée à leurrer le destinataire du mail pour l'inciter à communiquer des données personnelles (comptes d'accès, mots de passe...) et/ou bancaires en se faisant passer pour un tiers de confiance.

Les élus de la CSSCT-C profitent de la présence du Directeur IMG pour lui exprimer notre désir de discuter de **l'avenir des open space à FTV**. De nombreux salariés s'en plaignent. Certains portent des casques anti-bruit pour pouvoir travailler, pour d'autres c'est même l'une des raisons d'apprécier le télétravail ! **Il nous semble important de questionner les nuisances relevées, sans dogmatisme.**

Olivier Guyon-Sangnier répond qu'il n'y a pas d'open space à FTV, seulement des espaces partagés de 12 personnes maximum avec l'accompagnement nécessaire, c'est-à-dire des espaces tiers de partage et de confidentialité. « *Ce principe d'aménagement proposé depuis 2 ans ne sera pas remis en question* » affirme-t-il, notamment parce que « *ça correspond en grande majorité aux besoins d'une entreprise moderne. Les apports et bénéfices sont au-delà des contraintes apportées. On ne touche pas à ces aménagements.* » Il consent tout juste à la possibilité de pouvoir les faire progresser. Pour lui, le bruit dépend de l'aménagement et du savoir-vivre de chacun. « *La communication sur un plateau c'est ce qu'on veut pour les services, elle apporte un enrichissement au collectif* ».

Les élus de la CSSCT-C rétorquent que la réalité n'est pas celle-là : il existe des rédactions de 30 personnes sans lieux tiers, et quand un espace est mal conçu, le savoir-vivre ne suffit pas.

## Point de situation dans le Pôle Outremer

Augustin Hoareau était invité par la Commission Outremer qui se tenait en même temps que cette CSSCT-C pour traiter ce point.

A noter : la Polynésie, la Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna, la Guadeloupe et la Martinique sont sans confinement. La Réunion connaît un confinement allégé et la Guyane et Mayotte sont en confinement strict.

## POINT 2 – INFORMATION-CONSULTATION DU CSEC SUR LE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL – PAPRIACTS DE FRANCE TELEVISIONS

*En présence de Henri Disdier, coordinateur des APS du Réseau France 3*

*Documents en annexe :*

- *Synthèses DUER 2020 & PAPRIACT 2021 pour FTV, le Siège, le Réseau France 3 et le Pôle Outremer*
- *Note d'orientation de la politique de prévention santé sécurité de FTV*

## Pourquoi une information-consultation

La mise à jour des DUER<sup>4</sup> et la mise en œuvre du PAPRI Pact<sup>5</sup> sont réalisées au plus près du terrain. L'exercice contribue à la culture de la prévention. La logique d'établissement impose une remontée pour information et avis dans les CSE/CE/CCEOS. Depuis les Ordonnances Macron, l'employeur a également **l'obligation de recueillir l'avis du CSE central. Pour rendre cette consultation digeste, il ne s'agit pas de présenter l'ensemble des DUER et PAPRI Pact, mais une synthèse.** La rédaction des synthèses (1 par grande direction et 1 pour l'entreprise) et de la note d'orientation (FTV) représentent un travail considérable mené par les coordinateurs des APS et les équipes de la DSQVT. **L'analyse des risques communs et spécifiques permet d'avoir une vision globale à discuter en CSSCT-C.**

S'agissant du 1<sup>er</sup> exercice de ce type pour la direction comme pour les élus, la CSSCT-C s'est également attachée à la méthode pour préparer l'information-consultation de l'an prochain.

## Etat des lieux des mises à jour des DUER et des PAPRI Pact

Une case verte signifie que le DUER a été entièrement révisé. Pour les grosses directions il y a plusieurs dates parce que cette révision s'est faite en plusieurs fois.

Une case rouge signifie que le DUER a plus d'un an (situation anormale à corriger !).

*Préconisation des élus de la CSSCT-C : il faudrait en plus une indication pour savoir si le DUER a été présenté en CODIR et devant les instances. Même chose pour le PAPRI Pact.*

La **présentation en CODIR** est essentielle car les propositions des groupes de travail sur le DUER doivent nourrir le management qui les arbitre et les déploie.

Récupérer les dates des CODIR et des instances est aujourd'hui une gageure...

Paul Thibault souligne une attention toute particulière à porter à la **Nouvelle-Calédonie**, à la **Polynésie** et à **Wallis-et-Futuna**, qui n'ont pas jusqu'à ce jour pu bénéficier d'un accompagnement pratique, neutre et de terrain de la part de la DSQVT pour initier la démarche d'évaluation des risques participatives propre à FTV. Les APS, tous à ce jour formés, mais ne maîtrisant pas parfaitement la fonction par manque de pratique, redoutent que la mise en œuvre de réunion d'évaluation tourne au pugilat, ils s'abstiennent donc et le processus est bloqué. Les managers sur place ne font pas montre d'une réelle volonté. Ce n'est pas facile de traiter de ces sujets qui peuvent mettre en avant des situations dramatiques, comme des accidents mortels ou des tentatives de suicide. Partout où les ingénieurs de la QVT sont intervenus, la situation a pu se débloquent.

## Méthode de détermination des risques professionnels principaux

Afin d'identifier les 4 ou 5 risques majeurs, les coordinateurs ont comparé l'évaluation des risques (1.000 à 1.500 lignes au Siège, 2.000 dans le Réseau France 3 et 500 dans le Pôle Outremer). Deux indicateurs sont utilisés :

---

<sup>4</sup> DUER = Document Unique d'Evaluation des Risques

<sup>5</sup> PAPRI Pact = Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

- Le niveau de risque résiduel moyen : dans le DUER d'un site il peut y avoir plusieurs lignes pour un même risque (exemple sur le risque routier : risque en mission, trajet domicile-travail, visite de site...). Elles sont regroupées pour former une classe de risques sur laquelle on calcule une moyenne
- Le niveau de risque résiduel max : on regarde les risques les plus forts identifiés dans chaque site. Cette année c'est le risque épidémique qui arrive en tête

**Ce sont ces risques mis en exergue qui doivent conduire la réflexion des actions de prévention à mener.**

Il peut y avoir des biais dans la probabilité de survenue (jusqu'où remonter pour dire si le site a connu un accident par exemple). Comme le DUER est le résultat d'une discussion collégiale, il y a toujours une subjectivité. Mais pour Paul Thibault, que le risque soit de priorité 1 ou 4 ce n'est pas l'important. **Ce qui compte c'est de discuter du risque et des actions de prévention qu'on met en face.**

**A France télévisions les actions de prévention à mener en 2021 doivent répondre aux risques suivants :**

- **Risques routier et déplacements**
- **Risques biologique**
- **Risques psychosociaux**
- **Risques TMS liés au travail sur écran et aux postures contraignantes**
- **Violences externes**
- **Risques technologiques**

## **Actions de prévention**

La **Note d'orientation** rappelle que « *le principal enjeu en matière de prévention des risques professionnels est de promouvoir une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du terrain* ». Elle détaille ensuite pour chaque risque identifié (cf chapitre précédent) les grandes actions qui seront mises en œuvre dans toute l'entreprise, à commencer par favoriser la culture de prévention.

La synthèse du Réseau France 3 souligne que les chartes (conducteur et bien vivre ensemble) sont peu diffusées et accompagnées. A méditer...

Pour les élus de la CSSCT-C les actions proposées pour faire face au risque routier sont nécessaires mais pas suffisantes. Il faut aller plus loin que le rappel du respect des règles concernant l'alcool au volant, les limitations de vitesse, le port de la ceinture de sécurité et l'utilisation du téléphone. Pour les ingénieurs sécurité il y a effectivement 3 aspects sur lesquels travailler :

- Formation/sensibilisation : relancer les formations qui ont disparu faute de participants, s'appuyer sur la charte du conducteur en tant qu'outil de sensibilisation et de contrôle du permis de conduire côté salarié, et rappel pédagogique des responsabilités dans l'organisation et la prévention des risques côté manager

- Poursuite de la maîtrise technique des véhicules : entretien et réparation
- Maîtrise organisationnelle : faut-il aller plus loin ? sur quels aspects ?

Les élus de la CSSCT-C s'étonnent que les PAPRI Pact et la note d'orientation ne mentionnent **aucun budget, ni calendrier pour la note**. Ce sont pourtant des données nécessaires afin de vérifier l'engagement de la direction. Xavier Froissart propose une autre vision des choses. Pour lui le PAPRI Pact est le moment le plus important pour un manager. Il ne s'agit pas de s'engager à la légère car il est l'expression de l'exercice du pouvoir de direction qui impose des résultats. La responsabilité civile et pénale peut être engagée en cas de non réalisation. Xavier Froissart confirme qu'il faudrait effectivement un budget qui traduirait que le directeur signataire du PAPRI Pact a les moyens financiers de réaliser les actions prévues. Mais pour lui exposer les chiffres n'est pas toujours une bonne solution. L'important c'est de se dire qu'on a les moyens. Inscrire dans le PAPRI Pact des actions permet d'en parler et c'est une manière de rendre concrètes toutes les actions engagées.

Pour rappel, **la signature d'un PAPRI Pact signifie que la direction s'engage sur des actions avec les moyens humains, techniques et financiers suffisants.**

## Points d'amélioration

Pour challenger les synthèses et la note d'orientation, les élus de la CSSCT-C auraient eu besoin des **avis rendus par les CSE/CE/CCEOS...**

**La remontée des documents à la DSQVT et leur transmission aux instances** : si au Siège il ne semble pas y avoir de souci, dans le Réseau France 3 il faut améliorer l'organisation selon Henri Disdier. Les élus de la CSSCT-C font remarquer que peut-être l'évolution de la DRH de FTV permettra d'identifier un « super chargé d'études » par grande direction ou à la DDS et qui serait responsable des documents obligatoires.

**D'autres documents de synthèse seraient utiles pour compléter l'analyse des PAPRI Pact** : les rapports des médecins du travail (absents cette année pour cause de Covid), les données de sinistralité, les bilans SSCT pour avoir des données sur les Dangers Graves et Imminents et autres alertes, la typologie des accidents du travail, l'absentéisme, le handicap... Une synthèse des bilans SSCT semble un travail de consolidation beaucoup trop considérable à réaliser selon la direction. Il existe bien un modèle à remplir, mais l'exercice 2020 a démontré que le résultat était malgré tout disparate. La CSSCT-C s'est mise d'accord pour tester l'année prochaine le remplacement des bilans SSCT par les bilans sociaux.

**Une réunion annuelle de la CSSCT-C dédiée au sujet** semble nécessaire.

Entre la révision du DUER, l'examen du rapport du médecin du travail et du bilan social, l'étude du PAPRI Pact et le rendu d'avis, les opérations s'étalent sur une année entière. Elles nécessitent donc un **calendrier bien cadencé avec des envois de documents dans un temps permettant leur examen**. Il est important que le calendrier soit connu à l'avance par les élus afin que les plus expérimentés accompagnent ceux qui le sont moins dans ces démarches certes de bon sens, mais aussi très techniques. Tous les acteurs de la prévention ont à y gagner.

Comment les bonnes idées d'un site peuvent être partagées au bénéfice de tous ? Comment les préconisations émises dans les CSSCT peuvent être reprises dans les DUER des sites de l'établissement concerné ?

La CSSCT-C s'est mise d'accord pour que des échanges par mail ou en groupe de travail complètent cette liste de points à améliorer.

### **POINT 3 – INFORMATION-CONSULTATION DU CSEC SUR LE DÉPLOIEMENT DE L'APPLICATION DE SUIVI DES PRÉSENCES SUR SITE**

*Document en annexe : Gestion des présences (note de présentation + guide d'utilisation)*

*Point présenté par Marie Lombardo (Département mobilité, moyens et communication externe à la direction informatique - DSI), Eric Molins (Département fonctions supports, membre du groupe de travail sur l'outil) et Catherine Bessis (membre de la cellule opérationnelle Covid et du groupe de travail sur l'outil)*

Cet outil de suivi de présence sur site est issu d'une demande formulée par la Présidente courant septembre. La direction s'est rendue compte que l'information n'était disponible nulle part dans l'entreprise. Le développement d'une interface à partir des outils actuels aurait pris trop de temps. Comme le besoin est pressant, le recours à l'auto-déclaratif s'est imposé. **La direction souhaite un outil qui rende la vie facile à tout le monde et qui corrige les dérives.**

Selon Marie Lombardo il n'est **pas possible de s'appuyer sur les plannings**, car tout le monde n'est pas planifié, dont les fonctions supports (communication, RH, compta).

Un travail de pré-paramétrage a été réalisé pour les sites Parisiens. L'outil permet de créer des équipes de 400 personnes maximum. Les personnels ont donc été répartis par direction et par services pour les plus grosses, soit 13 équipes. Cette répartition pourra être modifiée.

**Il s'agira donc de mesurer la présence par site et non par bureau.**

**Chaque équipe aura un correspondant** qui ajoutera/retirera les CDD et les stagiaires. Quand il y a beaucoup de CDD il sera demandé au planning de faire une saisie globale.

Marie Lombardo évalue la charge de travail des correspondants à une vérification des entrées-sorties une fois par mois. En revanche, il y aura un travail conséquent de paramétrage avant le déploiement de l'outil (1 à 1,5 jour en plusieurs séances/coordonateur). Quant à la vérification quotidienne du nombre de présents sur site, ce sera le travail des chefs de service.

Un manager peut renseigner l'outil pour toute son équipe, prestataires compris. Dans ce cas il n'y a pas de nominatif. Pour éviter le risque de double comptage, il faudra que le manager précise à son équipe qui saisi (lui ou eux, mais pas les deux). « **L'alimentation de l'outil est une décision managériale** » précise Catherine Bessis.

A noter : en ce qui concerne les personnels qui sortent pour des tournages, les stagiaires et les élus qui se rendraient sur un autre site que le leur, le nombre n'étant « *pas significatif* » ils ne mettent pas en péril la santé des salariés. On raisonne « *en masse* », **on n'est « pas au salarié près. Il faut juste s'assurer qu'on est en-dessous » du nombre de présents sur site autorisé** explique Marie Lombardo.

La direction souhaite un déploiement au cours de la 2<sup>nd</sup>e quinzaine de décembre.

Les élus de la CSSCT-C émettent des réserves sur les **futurs usages possibles**, par exemple la réservation de bureaux. Xavier Froissart répond que dans ce cas les élus peuvent rendre un avis positif avec réserves. Il souhaite que le CSEC s'associe à la démarche qui répond, selon lui, à l'obligation de sécurité de résultat de l'entreprise. « *Un élément de plus pour bien vivre la période complexe* ».

Pour la CSSCT-C, le 8 décembre 2020

Chantal Fremy, rapporteure

# Synthèse 2020

## Documents Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

## Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)

Présentation en CSSCT du CSE central du 7 décembre 2020

# Etat des lieux des mises à jour des DUER (au 25/11/20)

FRANCE 3	déc-19	janv-20	févr-20	mars-20	avr-20	mai-20	juin-20	juil-20	août-20	sept-20	oct-20	nov-20	déc-20
Clermont-Ferrand			DUER				DUER Covid	DUER Covid					
Grenoble					DUER	DUER Covid							
Lyon	DUER					DUER Covid							
Besançon				DUER			DUER Covid						
Dijon	DUER					DUER Covid							
Rennes									DUER Covid	DUER			
Orléans							DUER Covid			DUER			
Corse							DUER Covid			DUER			
Nancy							DUER Covid	DUER					
Reims					DUER		DUER Covid						
Strasbourg								DUER Covid		DUER			
Amiens								DUER + DUER					
Lille							DUER Covid			DUER			
Caen							DUER Covid					DUER	
Rouen							DUER	DUER + DUER					
Bordeaux							DUER + DUER						
Limoges							DUER + DUER						
Poitiers					DUER			DUER Covid					
Montpellier							DUER + DUER						
Toulouse							DUER + DUER						
Nantes							DUER Covid	DUER					
Antibes							DUER + DUER						
Marseille							DUER Covid					DUER	
Paris IDF							DUER + DUER						

OUTRE MER	Avant 2019	1er sem 2019	juil-19	août-19	sept-19	oct-19	nov-19	déc-19	janv-20	févr-20	mars-20	avr-20	mai-20	juin-20	juil-20	août-20	sept-20	oct-20	nov-20	déc-20
Malakoff																	DUER + DUER	DUER		
Guadeloupe												DUER + DUER								
Guyane	DUER											DUER Covid								
La Réunion								DUER						DUER Covid						
Martinique		DUER											DUER Covid							
Mayotte							DUER					DUER Covid								
Nouvelle Calédonie	DUER																			
Polynésie Française	DUER																			
Saint-Pierre et Miquelon	DUER												DUER Covid							
Wallis et Futuna	DUER																	DUER Covid		
SIEGE	Avant 2019	1er sem 2019	juil-19	août-19	sept-19	oct-19	nov-19	déc-19	janv-20	févr-20	mars-20	avr-20	mai-20	juin-20	juil-20	août-20	sept-20	oct-20	nov-20	déc-20
Direction de l'Information						DUER	DUER		DUER	DUER		DUER Covid		DUER Covid						DUER
Direction des Antennes et Programmes / Sport												DUER Covid		DUER Covid				DUER		
Direction des Antennes et Programmes / hors Sport												DUER Covid		DUER Covid					DUER	
Direction des Moyens de Fabrication												DUER Covid		DUER + DUER						
Direction des Technologies / Hors CDE														DUER Covid				DUER		
Direction des Technologies / CDE							DUER					DUER Covid								
Direction IMG												DUER Covid		DUER Covid				DUER		
DRH							DUER					DUER Covid		DUER Covid					DUER	
UFTV			DUER											DUER Covid						DUER
Communication								DUER				DUER Covid		DUER Covid					DUER	
Supports Moyens												DUER Covid		DUER Covid					DUER	
FTR - Vaise								DUER				DUER Covid		DUER Covid						DUER

DUER	Mise à jour en retard
DUER	Mise à jour OK
DUER	Mise à jour à venir

# DUER France 3 - 2020

## 1/ Classement par Niveaux de Risque Résiduel Moyen

	NANCY	MARSEILLE	LIMOGES	STRASBOURG	MONTPELLIER	TOULOUSE	POITIERS	REIMS	Idf	GRENOBLE	AMIENS	LYON	BORDEAUX	DIJON	ANTIBES	CLERMONT	LILLE	BESANCON	CAEN	RENNES	NANTES	ROUEN	ORLEANS
07 - RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	14,6	14,7	16,2	10,9	14,0	14,4	14,6	15,6	18,8	11,1	13,8	13,1	16,2	11,3	13,7	10,9	13,4	13,0	13,4	13,9	16,1	14,5	6,5
03 - RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	13,2	13,6	12,8	13,6	14,1	12,7	15,0	11,9	14,3	13,2	14,3	11,8	14,1	10,3	13,2	12,6	11,8	11,2	11,9	15,7	9,7	8,7	12,2
15 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX	15,2	15,1	14,9	14,3	12,3	13,0	11,5	13,9	13,4	15,2	9,1	10,2	11,2	8,3	9,3	11,2	10,8	8,2	11,6	8,4	9,2	16,0	8,9
04 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE & AUX POSTURES CONTRAIGNANTES	12,0	11,4	9,4	10,2	11,8	11,3	11,6	7,3	7,4	11,1	9,6	10,3	6,8	11,5	10,5	9,4	7,9	9,6	8,4	8,1	7,8	9,3	7,5
16 - RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE	10,0	10,5	8,9	13,6	9,2	10,4	11,2	3,0	8,2	8,8	8,0	9,3	8,9	8,5	9,0	8,0	11,3	8,0	9,0	7,1	7,8	7,4	7,4
01 - RISQUES D'ACCIDENTS DE PLAIN-PIED	11,5	8,3	10,6	8,0	10,2	10,6	12,1	4,6	10,4	10,6	11,5	9,9	8,9	11,0	9,8	11,4	9,2	8,0	7,8	7,3	7,0	4,0	8,1
18 - RISQUES LIES AUX INTERVENTION SUR L'EAU OU EN BORDURE D'EAU	7,8	11,6	6,5	6,3	9,3		9,1		7,8	9,3	9,3	9,3	9,1	12,0	9,3	10,0	8,7	9,3	10,9	7,4	9,9	6,3	6,7
02 - RISQUES DE CHUTE DE HAUTEUR	10,1	4,9	9,2	8,1	11,7	10,8	10,3	7,2	5,1	9,2	8,3	8,4	8,5	9,2	9,2	7,9	9,9	8,2	9,1	7,4	7,1	4,4	6,2
10 - RISQUES LIES A L'ECLAIRAGE ET AU TRAVAIL SUR ECRAN	7,9	12,6	11,2	15,4	7,3	7,4	8,3	15,3	5,3	6,7	8,2	6,0	6,0	6,3	6,5	8,9	7,3	6,3	7,4	8,6	5,6	2,7	6,9
09 - RISQUES LIES A L'ELECTRICITE	8,4	8,6	8,4	7,5	8,4	8,4	7,8	3,7		9,3	9,0	8,0	8,4	8,2	8,2	5,2	7,1	8,8	8,5	7,7	5,8	8,9	7,2
11 - RISQUES & NUISANCES LIES AU BRUIT	6,8	7,3	6,0	7,3	8,9	7,8	8,3		9,3	7,6	6,7	7,8	7,4	6,7	6,0	5,9	5,1	7,2	5,4	8,0	6,1	3,6	5,8
13 - RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION - MOYENS DE SECOURS - SST	6,2	7,5	7,4	5,5	7,7	7,4	7,4			8,3	6,3	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	5,6	5,0	2,2	7,4	4,6
06 - RISQUES LIES AUX PRODUITS CHIMIQUES ET DECHETS DANGEREUX	6,3	10,4	8,0	4,3	5,3	5,5	8,7			8,0	7,3	8,0	8,0	5,3	8,0	4,3	6,9	6,0	5,0	4,3	6,7	2,8	3,1
05 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MECANIQUE	7,2	5,6	7,2	7,2	5,4	7,2	4,5			7,2	9,6	4,4	5,4	7,2	7,2	3,6	7,2	6,3	3,3	4,2	5,0	3,5	4,8
19 - RISQUES LIES AUX HORAIRES ATYPIQUES	6,5	11,8	4,3	4,8	4,3	4,3	8,9		4,3	4,3	4,3	4,3	4,8	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	5,9		4,3	4,3	4,3
17 - RISQUES LIES A LA PRESENCE D'ANIMAUX	9,3	7,2	4,8	6,5	4,8	4,8	4,8	4,5	4,8	4,8	4,8	5,4	4,8	4,8	4,8	7,0	4,6	4,8	5,2	4,6	4,0	5,0	4,8
08 - RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL	6,2	5,3	4,4	5,8	5,2	5,8	4,9	2,0	3,1	5,7	7,7	5,1	4,9	5,0	5,0	6,3	4,0	5,0	5,2	5,8	4,1	6,0	3,5
12 - RISQUES LIES AUX AMBIANCES THERMIQUES et/ou EXTREMES	4,8	2,1	5,1	7,1	5,2	5,5	4,7		3,3	3,9	5,5	3,9	4,4	3,9	3,2	4,6	3,6	3,9	2,3	3,2	4,3	2,1	4,0
14 - RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS	3,6	5,3	4,2	2,8	4,8	4,8	3,5	2,5	2,1	4,8	4,3	4,3	4,4	5,3	4,8	4,5	4,5	5,5	2,0	3,9	2,5	2,8	4,3

NRR : niveau de risque résiduel (arrondi au 1/10)

# DUER France 3 - 2020

## 2/ Classement par Niveaux de Risque Résiduel Max

	POITIERS	RENNES	STRASBOURG	CAEN	MARSEILLE	GRENOBLE	ROUEN	AMIENS	ANTIBES	BESANCON	BORDEAUX	CLERMONT	DIJON	Idf	LILLE	LIMOGES	LYON	MONTPELLIER	NANCY	NANTES	ORLEANS	TOULOUSE	REIMS	
07 - RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	24,0	20,0	20,0	22,5	21,6	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	19,2	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	19,2
03 - RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	18,4	23,4	23,2	13,8	16,8	16,1	13,8	18,4	16,1	13,3	16,8	15,4	12,5	14,7	12,5	16,8	16,1	16,8	15,0	12,6	14,0	18,2	15,0	
15 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX	20,0	19,2	20,0	20,0	20,8	20,9	20,5	20,0	20,0	20,0	20,0	19,2	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	16,8	20,0	19,2	
10 - RISQUES LIES A L'ECLAIRAGE ET AU TRAVAIL SUR ECRAN	11,5	12,0	15,4	16,0	16,6	7,6	5,5	13,0	8,0	7,6	10,6	16,0	7,0	5,6	10,5	19,2	8,6	8,4	15,4	7,0	15,4	9,6	15,4	
01 - RISQUES D'ACCIDENTS DE PLAIN-PIED	13,5	11,3	9,7	10,4	15,0	12,2	6,6	18,6	12,2	12,2	13,9	15,1	14,7	10,4	12,2	12,2	12,5	12,2	12,2	9,0	10,1	12,2	10,4	
04 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE & AUX POSTURES CONTRAIGNANTES	16,0	17,9	13,4	15,4	13,4	16,0	12,8	18,0	15,1	16,0	12,8	15,4	16,0	14,0	13,4	15,1	16,0	16,0	15,4	12,3	14,0	16,0	14,4	
16 - RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE	16,9	10,8	15,4	13,8	10,8	9,6	8,8	12,0	9,6	9,6	9,6	8,4	9,6	9,2	16,8	9,6	10,0	9,6	15,1	11,0	11,5	14,5	3,0	
02 - RISQUES DE CHUTE DE HAUTEUR	10,5	7,7	8,4	12,0	5,5	9,2	6,3	10,5	9,2	9,2	10,0	9,2	9,2	5,1	11,0	9,2	8,4	14,5	11,0	7,7	8,3	11,5	7,6	
11 - RISQUES & NUISANCES LIES AU BRUIT	10,5	10,0	14,0	7,3	10,4	10,9	6,2	8,6	6,9	9,0	10,5	7,9	6,9	9,7	6,4	6,9	10,1	10,5	10,5	6,9	8,4	10,5		
19 - RISQUES LIES AUX HORAIRES ATYPIQUES	13,5		4,8	7,2	11,8	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,8	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	6,5	4,3	4,3	4,3		
12 - RISQUES LIES AUX AMBIANCES THERMIQUES et/ou EXTREMES	7,6	7,6	13,4	3,2	2,9	6,3	3,5	7,5	6,3	6,3	6,7	7,5	6,3	5,6	6,9	6,7	6,3	6,7	6,7	6,5	5,8	10,5		
09 - RISQUES LIES A L'ELECTRICITE	9,5	9,2	10,0	12,6	12,8	10,5	11,6	10,5	10,5	10,5	10,0	9,2	10,5		10,5	10,0	10,0	10,0	10,0	8,3	10,5	10,0	3,7	
18 - RISQUES LIES AUX INTERVENTION SUR L'EAU OU EN BORDURE D'EAU	11,6	8,8	7,7	12,5	11,6	12,0	6,3	12,0	12,0	12,0	11,6	12,0	12,0	7,8	10,8	7,5	12,0	12,0	9,0	11,0	6,8			
06 - RISQUES LIES AUX PRODUITS CHIMIQUES ET DECHETS DANGEREUX	8,7	5,0	5,8	5,0	10,4	8,0	2,8	7,3	8,0	9,0	8,0	5,0	5,3		6,9	8,0	8,0	5,3	6,3	6,7	4,0	8,0		
05 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MECANIQUE	4,5	5,0	7,2	3,8	5,6	7,2	3,5	9,6	7,2	6,3	5,4	3,6	7,2		7,2	7,2	4,4	5,4	7,2	5,0	4,8	7,2		
08 - RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL	7,2	8,3	6,8	5,5	6,3	6,6	7,2	9,6	6,6	6,6	7,2	9,0	6,6	3,1	6,3	7,9	6,6	6,8	7,2	6,3	5,4	7,2	2,0	
13 - RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION - MOYENS DE SECOURS - SST	7,7	5,0	5,5	6,0	9,6	9,0	7,7	7,2	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7		7,7	7,7	7,7	7,7	6,4	2,2	4,8	7,7		
17 - RISQUES LIES A LA PRESENCE D'ANIMAUX	4,8	4,7	6,5	6,7	7,2	4,8	5,0	4,8	4,8	4,8	4,8	7,0	4,8	4,8	4,6	4,8	5,4	4,8	9,3	4,0	4,8	4,8	4,5	
14 - RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS	4,6	4,2	3,0	3,0	7,0	6,9	2,8	6,9	6,9	7,8	5,7	8,0	6,9	2,1	6,9	6,9	5,5	6,9	4,6	4,0	5,0	6,9	2,8	

NRR : niveau de risque résiduel (arrondi au 1/10)

# DUER Outre Mer 2020

## 1/ Classement par Niveaux de Risque Résiduel Moyen

Risques	Malakoff	Guadeloupe	Guyane	La Réunion	Martinique	Mayotte	Saint-Pierre-et Miquelon	Nouvelle Calédonie	Wallis et Futuna	Polynésie
01 - RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	13,8	15,5	14,4	12,4	14,9	14,5	12,1			
02 - RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	18,4	14,1	10,5	12,0	13,5	14,0	15,7			
03 - RISQUES D'ACCIDENTS DE PLAIN-PIED	10,5	11,8	16,7	10,7	14,3	12,0	17,0			
04 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX	11,2	11,6	11,2	12,5	12,4	10,9	15,8			
05 - RISQUES LIES AUX INTERVENTION SUR L'EAU OU EN BORDURE D'EAU		11,5	13,8	9,3	13,0	8,7	12,4			
06 - RISQUES DE CHUTE DE HAUTEUR	6,8	12,1	14,3	10,1	12,3	10,4	18,3			
07 - RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE	10,0	7,9	11,8	9,2	10,2	14,0	12,3			
08 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE & AUX POSTURES CONTRAIGNANTES	10,2	9,4	11,6	11,3	9,6	10,4	12,1			
09 - RISQUES LIES A L'ELECTRICITE	8,0	6,8	13,1	8,6	12,0	6,4	12,8			
10 - RISQUES LIES A L'ECLAIRAGE ET AU TRAVAIL SUR ECRAN	8,1	7,3	9,8	7,4	10,1	6,0	9,5			
11 - RISQUES & NUISANCES LIES AU BRUIT	5,2	8,5	9,7	7,9	7,3	6,2	10,3			
12 - RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION - MOYENS DE SECOURS - SST	5,0	9,8	9,4	7,2	9,8	7,4	12,0			
13 - RISQUES LIES AUX HORAIRES ATYPIQUES	9,8	6,6		4,9		4,3				
14 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MECANIQUE		2,6	9,0	7,1	8,1	7,2				
15 - RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL	7,4	7,7	7,4	5,6	6,2	5,2	8,2			
16 - RISQUES LIES AUX PRODUITS CHIMIQUES ET DECHETS DANGEREUX	5,9		3,3	8,0	2,8	8,0	3,3			
17 - RISQUES LIES A LA PRESENCE D'ANIMAUX	4,4	3,0	4,8	4,8	4,3	4,8	4,8			
18 - RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS	5,6	1,5	1,1	4,8	6,0	5,1	2,8			
19 - RISQUES LIES AUX AMBIANCES THERMIQUES et/ou EXTREMES	7,8	1,3	5,4	3,5	3,5	2,7	4,8			

NRR : niveau de risque résiduel (arrondi au 1/10)

# DUER Outre Mer 2020

2/ Classement par Niveaux de Risque Résiduel Max

Risques	Malakoff	Guadeloupe	Guyane	La Réunion	Martinique	Mayotte	Saint-Pierre-et-Miquelon	Nouvelle Calédonie	Wallis et Futuna	Polynésie
03 - RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	18,2	20,3	24,0	20,0	20,3	17,5	15,4			
15 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX	23,2	20,0	21,6	20,0	20,0	20,0	20,0			
07 - RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0			
02 - RISQUES DE CHUTE DE HAUTEUR	9,6	15,0	18,0	11,0	15,4	11,6	19,3			
04 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE & AUX POSTURES CONTRAIGNANTES	15,8	14,7	19,2	18,0	16,6	16,0	19,2			
16 - RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE	11,2	10,0	13,0	9,6	13,0	19,2	15,1			
01 - RISQUES D'ACCIDENTS DE PLAIN-PIED	10,8	15,7	18,0	16,2	17,9	16,2	18,3			
18 - RISQUES LIES AUX INTERVENTION SUR L'EAU OU EN BORDURE D'EAU		18,0	16,5	12,0	13,5	12,0	16,5			
10 - RISQUES LIES A L'ECLAIRAGE ET AU TRAVAIL SUR ECRAN	16,0	14,4	12,5	9,6	13,0	7,6	11,6			
09 - RISQUES LIES A L'ELECTRICITE	9,0	8,3	15,4	10,0	13,8	10,0	14,1			
13 - RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION - MOYENS DE SECOURS - SST	6,0	14,7	10,8	7,7	10,8	7,7	12,0			
11 - RISQUES & NUISANCES LIES AU BRUIT	7,7	12,0	14,4	12,8	8,8	6,9	14,4			
12 - RISQUES LIES AUX AMBIANCES THERMIQUES et/ou EXTREMES	11,2	2,0	14,4	6,3	5,4	2,8	10,4			
19 - RISQUES LIES AUX HORAIRES ATYPIQUES	12,9	6,6		6,2		4,3				
08 - RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL	8,3	8,3	9,9	6,6	9,4	6,6	9,9			
05 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MECANIQUE		2,6	9,0	7,2	8,1	7,2				
14 - RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS	6,0	2,0	1,2	6,9	7,0	8,4	4,3			
06 - RISQUES LIES AUX PRODUITS CHIMIQUES ET DECHETS DANGEREUX	6,9		3,3	8,0	2,8	8,0	3,3			
17 - RISQUES LIES A LA PRESENCE D'ANIMAUX	4,4	3,0	4,8	4,8	4,3	4,8	4,8			

NRR : niveau de risque résiduel (arrondi au 1/10)

# DUER Siège 2020

1/ Classement par Niveaux de Risque Résiduel Moyen

Risques	Communication	DAP et Sports	Direction Moyens Fabrication	Filière RH et UFTV	IMG	Information	Supports Moyens	Technologies
03 - RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	15,1	15,7	14,7	15,3	12,5	14,9	14,3	14,3
07 - RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	12,0	15,3	16,2	13,2	13,3	7,8	16,0	15,0
15 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX	12,2	13,7	13,7	14,5	11,7	11,6	13,9	15,8
10 - RISQUES LIES A L'ECLAIRAGE ET AU TRAVAIL SUR ECRAN	16,0	12,6	14,4	11,8	12,1	11,0	16,0	9,2
05 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MECANIQUE			12,3					
02 - RISQUES DE CHUTE DE HAUTEUR	8,4	13,5	13,4	4,2	7,9	8,1		6,9
08 - RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL			10,6		9,3	13,5		6,9
16 - RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE		6,1	8,0			14,4		8,8
01 - RISQUES D'ACCIDENTS DE PLAIN-PIED	12,0	14,0	10,0	8,8		10,4	12,0	9,2
04 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE & AUX POSTURES CONTRAIG	9,0	7,8	10,5	5,5	6,3	9,5		7,2
09 - RISQUES LIES A L'ELECTRICITE			9,8	4,8	8,3	8,7		8,2
19 - RISQUES LIES AUX HORAIRES ATYPIQUES	9,6	9,4	10,0			8,3		6,6
06 - RISQUES LIES AUX PRODUITS CHIMIQUES ET DECHETS DANGEREUX			10,3		6,4	5,0		2,1
13 - RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION - MOYENS DE SECOURS - SST	7,5	9,2	9,4	5,0	7,5	8,6		7,8
11 - RISQUES & NUISANCES LIES AU BRUIT		5,6	8,1		4,8	10,0		6,4
18 - RISQUES LIES AUX INTERVENTION SUR L'EAU OU EN BORDURE D'EAU			7,3					
14 - RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS	2,6		11,8		6,8	5,9		4,8
12 - RISQUES LIES AUX AMBIANCES THERMIQUES et/ou EXTREMES		9,1	3,7	5,0	5,2	6,3		8,6
17 - RISQUES LIES A LA PRESENCE D'ANIMAUX					3,3			

NRR : niveau de risque résiduel (arrondi au 1/10)





OUTRE MER	Avant 2019	1er sem 2019	juil-19	août-19	sept-19	oct-19	nov-19	déc-19	janv-20	févr-20	mars-20	avr-20	mai-20	juin-20	juil-20	août-20	sept-20	oct-20	nov-20	déc-20	
Malakoff																					
Guadeloupe																					
Guyane																					
La Réunion																					
Martinique																					
Mayotte																					
Nouvelle Calédonie																					
Polynésie Française																					
Saint-Pierre et Miquelon																					
Wallis et Futuna																					
SIEGE	Avant 2019	1er sem 2019	juil-19	août-19	sept-19	oct-19	nov-19	déc-19	janv-20	févr-20	mars-20	avr-20	mai-20	juin-20	juil-20	août-20	sept-20	oct-20	nov-20	déc-20	
Direction de l'Information											Papriact										
Direction des Antennes et Programmes / Sport								Papriact												Papriact	
Direction des Antennes et Programmes / hors Sport																					
Direction des Moyens de Fabrication						Papriact														Papriact	
Direction des Technologies / Hors CDE							Papriact													Papriact	
Direction des Technologies / CDE																					
Direction IMG																				Papriact	
DRH																				Papriact	
UFTV							Papriact														
Communication																				Papriact	
Supports Moyens																					Papriact
FTR - Vaise																					

Papriact	Mise à jour en retard
Papriact	Mise à jour OK
Papriact	Mise à jour à venir

# Eléments d'analyse DUER & PAPRI Pact SIEGE 2020

1.	Rappel sur la méthode d'évaluation des risques dans les DUER.....	2
2.	Etat des lieux des DUER et PAPRI Pact .....	3
3.	Analyse des DUER .....	4
4.	Analyse des PAPRI Pact .....	5
4-1	Risque Routier & Déplacements.....	5
4-2	Risques liés aux agents biologiques.....	5
4-3	Risques Psychosociaux.....	7
4-4	Risques liés au travail sur écran (TMS) .....	8

## 1. Rappel sur la méthode d'évaluation des risques dans les DUER

L'évaluation des risques DUER se fait pour chaque direction au cours de réunion animées par l'APS et rassemblant dans la mesure du possible : manager, un ou plusieurs opérationnels, RH, représentants de proximité, médecin du travail, et toute autre personne jugée utile (DSQVT, infirmière, psychologue du travail, conseiller QVT, etc.)

Pour chacune des unités de travail identifiées et sur la base du DUER de l'année précédente, il s'agit de :

- Evaluer ou ré (évaluer) les risques professionnels
- Faire le point sur les moyens de prévention existants
- Proposer d'autres moyens de prévention/actions d'amélioration

L'analyse des risques se base sur la liste suivante :

1. Risques d'accidents de plain-pied
2. Risques de chute de hauteur
3. Risque routier & déplacements
4. Risques liés à la manutention manuelle & aux postures contraignantes
5. Risques liés à la manutention mécanique
6. Risques liés aux produits chimiques et déchets dangereux
7. Risques liés aux agents biologiques
8. Risques liés aux équipements de travail
9. Risques liés à l'électricité
10. Risques liés à l'éclairage et au travail sur écran
11. Risques & nuisances liés au bruit
12. Risques liés aux ambiances thermiques et/ou extrêmes
13. Risques d'incendie, d'explosion - moyens de secours - SST
14. Risques liés aux rayonnements
15. Risques psychosociaux
16. Risques liés à l'environnement hostile
17. Risques liés à la présence d'animaux
18. Risques liés aux interventions sur l'eau ou en bordure d'eau
19. Risques liés aux horaires atypiques

## 2. Etat des lieux des DUER et PAPRI Pact

Etat des lieux des mises à jour des DUER (au 25/11/20)

SIEGE	Avant 2019	1er sem 2019	juil-19	août-19	sept-19	oct-19	nov-19	déc-19	janv-20	févr-20	mars-20	avr-20	mai-20	juin-20	juil-20	août-20	sept-20	oct-20	nov-20	déc-20
Direction de l'Information						DUER	DUER		DUER	DUER		DUER Covid		DUER Covid						DUER
Direction des Antennes et Programmes / Sport												DUER Covid		DUER Covid						DUER
Direction des Antennes et Programmes / hors Sport												DUER Covid		DUER Covid						DUER
Direction des Moyens de Fabrication												DUER Covid		DUER Covid	DUER + DUER	DUER + DUER	DUER + DUER	DUER + DUER		
Direction des Technologies / Hors CDE														DUER Covid						DUER
Direction des Technologies / CDE							DUER					DUER Covid								
Direction IMG												DUER Covid		DUER Covid						DUER
DRH							DUER					DUER Covid		DUER Covid	DUER Covid	DUER Covid				DUER
UFTV			DUER												DUER Covid	DUER Covid				DUER
Communication								DUER				DUER Covid		DUER Covid						DUER
Supports Moyens												DUER Covid		DUER Covid						DUER
FTR - Vaise								DUER				DUER Covid		DUER Covid						DUER

DUER	Mise à jour en retard
DUER	Mise à jour OK
DUER	Mise à jour à venir

Etat des lieux des mises à jour des PAPRI Pact (au 25/11/20)

SIEGE	Avant 2019	1er sem 2019	juil-19	août-19	sept-19	oct-19	nov-19	déc-19	janv-20	févr-20	mars-20	avr-20	mai-20	juin-20	juil-20	août-20	sept-20	oct-20	nov-20	déc-20
Direction de l'Information											Papripact									
Direction des Antennes et Programmes / Sport								Papripact												Papripact
Direction des Antennes et Programmes / hors Sport																				
Direction des Moyens de Fabrication						Papripact														Papripact
Direction des Technologies / Hors CDE							Papripact													Papripact
Direction des Technologies / CDE																				
Direction IMG																				Papripact
DRH																				Papripact
UFTV							Papripact													
Communication																				Papripact
Supports Moyens																				
FTR - Vaise																				

Papripact	Mise à jour en retard
Papripact	Mise à jour OK
Papripact	Mise à jour à venir

### 3. Analyse des DUER

Classement des risques du DUER (par moyenne NRR)

Risques	Communication	DAP et Sports	Direction Moyens Fabrication	Filière RH et UFTV	IMG	Information	Supports Moyens	Technologies
03 - RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	15,1	15,7	14,7	15,3	12,5	14,9	14,3	14,3
07 - RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	12,0	15,3	16,2	13,2	13,3	7,8	16,0	15,0
15 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX	12,2	13,7	13,7	14,5	11,7	11,6	13,9	15,8
10 - RISQUES LIES A L'ECLAIRAGE ET AU TRAVAIL SUR ECRAN	16,0	12,6	14,4	11,8	12,1	11,0	16,0	9,2
05 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MECANIQUE			12,3					
02 - RISQUES DE CHUTE DE HAUTEUR	8,4	13,5	13,4	4,2	7,9	8,1		6,9
08 - RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL			10,6		9,3	13,5		6,9
16 - RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE		6,1	8,0			14,4		8,8
01 - RISQUES D'ACCIDENTS DE PLAIN-PIED	12,0	14,0	10,0	8,8		10,4	12,0	9,2
04 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE & AUX POSTURES CONTRAIG	9,0	7,8	10,5	5,5	6,3	9,5		7,2
09 - RISQUES LIES A L'ELECTRICITE			9,8	4,8	8,3	8,7		8,2
19 - RISQUES LIES AUX HORAIRES ATYPIQUES	9,6	9,4	10,0			8,3		6,6
06 - RISQUES LIES AUX PRODUITS CHIMIQUES ET DECHETS DANGEREUX			10,3		6,4	5,0		2,1
13 - RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION - MOYENS DE SECOURS - SST	7,5	9,2	9,4	5,0	7,5	8,6		7,8
11 - RISQUES & NUISANCES LIES AU BRUIT		5,6	8,1		4,8	10,0		6,4
18 - RISQUES LIES AUX INTERVENTION SUR L'EAU OU EN BORDURE D'EAU			7,3					
14 - RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS	2,6		11,8		6,8	5,9		4,8
12 - RISQUES LIES AUX AMBIANCES THERMIQUES et/ou EXTREMES		9,1	3,7	5,0	5,2	6,3		8,6
17 - RISQUES LIES A LA PRESENCE D'ANIMAUX					3,3			

NRR : niveau de risque résiduel (arrondi au 1/10)

Classement des risques du DUER (par niveau maximum NRR)

Risques	Communication	DAP et Sports	Direction Moyens Fabrication	Filière RH et UFTV	IMG	Information	Supports Moyens	Technologies
15 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX	16,0	20,0	20,0	20,0	18,3	24,0	19,2	21,6
02 - RISQUES DE CHUTE DE HAUTEUR	8,4	13,5	20,0	4,2	9,9	12,4		8,0
03 - RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	15,6	19,6	17,5	20,0	14,9	19,0	15,0	17,4
07 - RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	16,0	20,0	20,0	20,0	18,3	20,0	16,0	20,0
13 - RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION - MOYENS DE SECOURS - SST	7,5	10,4	16,0	6,4	7,5	12,9		20,0
16 - RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE		6,5	12,0			19,2		8,8
01 - RISQUES D'ACCIDENTS DE PLAIN-PIED	12,0	14,0	13,0	12,0		17,6	12,0	12,5
04 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE & AUX POSTURES CONTRA	9,0	7,8	16,8	7,3	7,0	17,3		9,2
14 - RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS	2,6		16,6		7,5	14,4		4,8
05 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MECANIQUE			16,0					
10 - RISQUES LIES A L'ECLAIRAGE ET AU TRAVAIL SUR ECRAN	16,0	16,0	16,0	16,0	15,8	16,0	16,0	16,0
08 - RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL			15,7		9,3	13,5		6,9
19 - RISQUES LIES AUX HORAIRES ATYPIQUES	9,6	9,6	13,4			14,9		7,9
11 - RISQUES & NUISANCES LIES AU BRUIT		5,6	14,6		5,1	14,0		7,2
09 - RISQUES LIES A L'ELECTRICITE			14,4	4,8	13,3	10,0		13,0
06 - RISQUES LIES AUX PRODUITS CHIMIQUES ET DECHETS DANGEREUX			12,8		7,5	7,2		2,1
12 - RISQUES LIES AUX AMBIANCES THERMIQUES et/ou EXTREMES		10,1	8,0	5,0	6,6	9,7		8,6
18 - RISQUES LIES AUX INTERVENTION SUR L'EAU OU EN BORDURE D'EAU			8,4					
17 - RISQUES LIES A LA PRESENCE D'ANIMAUX					3,3			

NRR : niveau de risque résiduel (arrondi au 1/10)

## 4. Analyse des PAPRI Pact

L'analyse des PAPRI Pact porte sur les propositions d'actions relatives aux niveaux de risques résiduels (NRR) les plus élevés, après évaluation par les groupes de travail pluridisciplinaires lors des réunions DUER :

- RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS : Moyenne 14,6/30
- RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES : Moyenne 13,7/30
- RISQUES PSYCHOSOCIAUX : Moyenne 13,2/30
- RISQUES LIES AU TRAVAIL SUR ECRAN : Moyenne 12,6/30

### 4-1 Risque Routier & Déplacements

Les DUER font apparaître deux risques majeurs :

- Le « risque mission », pour les collaborateurs qui se déplacent dans le cadre de leur activité professionnelle.
- Le « risque trajet », pour les collaborateurs qui se déplacent de leur lieu de travail à leur domicile.

Prévenir ces risques, c'est d'abord sensibiliser l'ensemble du personnel au respect des règles concernant l'alcool au volant, les limitations de vitesse, le port de la ceinture de sécurité, l'utilisation du téléphone, etc.

C'est aussi mettre en œuvre une politique de prévention applicable aux quatre grands domaines indissociables : déplacements, véhicules, communications et compétences.

France Télévisions va poursuivre ses actions en matière d'entretien et de renouvellement régulier de véhicules. Par ailleurs, il s'agit de poursuivre le déploiement de la charte conducteur FTV qui constitue un outil de sensibilisation et de contrôle de la validité des permis de conduire. De nouvelles campagnes de prévention routière pourront être réalisées tenant compte de tous les modes de déplacements y compris les deux roues motorisés et non motorisés.

### 4-2 Risques liés aux agents biologiques

La pandémie Covid-19 a fait remonter le risque biologique en risque prioritaire dans le DUER ; tout en permettant de le mettre à jour en temps réel, dans le cadre de la continuité d'activités puis de la reprise d'activités.

France Télévisions a immédiatement mis en place les mesures sanitaires dont certaines étaient mieux-disantes que les préconisations des autorités compétentes, comme cela se retrouve dans les DUER. Par ailleurs, France Télévisions a mis à jour son Règlement Intérieur via la note sur le port du masque obligatoire.

Il s'agit de poursuivre la mise en œuvre des mesures sanitaires pour continuer la lutte contre la pandémie Covid-19.

Extrait du DUER Covid-19, de manière générale pour les sites FTV :

RISQUE BIOLOGIQUE	
Modalités exposition	
MOYENS EXISTANTS	
<p>Epidémie de Coronavirus Covid-19</p> <p>Risque de contamination sur site</p>	<p>- Plan de continuité d'activité, limitation au strict minimum du nombre de collaborateurs sur site (organisation du télétravail).</p> <p>- Communications FTV, formation, sensibilisation des personnels et référents Covid Référentiel documentaire Covid-19 disponible sur Mon espace : consignes et fiches pratiques/conseils, guide collaborateur, FAQ, webinaires, ...</p> <p>- Mesures sanitaires : Application des règles de distanciation physique, des gestes barrières, du port du masque obligatoire, écrans de séparation des postes de travail, organisation des flux de circulation des personnes (Plan de circulation, marquages au sol, ...), mise à disposition généralisée de solutions hydro-alcoolique, ménage renforcé et produits nettoyants / désinfectants à disposition des personnels pour un nettoyage obligatoire des matériels partagés en début et fin de vacation, local de protection individuelle.</p>

RPS	
Modalités exposition	
MOYENS EXISTANTS	
<p>Epidémie de Coronavirus Covid-19</p> <p>Travail à domicile subi et/ou prolongé pouvant générer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diminution ou augmentation de la charge et du temps de travail, porosité travail/hors travail, surutilisation des outils numériques.</li> <li>• Augmentation/diminution de l'autonomie.</li> <li>• Modification des liens sociaux au travail, isolement.</li> <li>• Augmentation de la charge mentale.</li> <li>• Inadéquation des moyens informatiques pour le confort du personnel en télétravail.</li> <li>• Risque de TMS : domicile qui devient environnement de travail avec mobilier parfois inadapté, sédentarité.</li> </ul>	<p>- Communications FTV, consignes et sensibilisation des personnels, webinaires, fiches conseils (sur Monespace/Covid).</p> <p>- Formation, communication de conseils sur le management à distance.</p> <p>- Maintien par les managers de liens réguliers avec l'équipe par le biais de réunions formelles et informelles, ateliers participatifs.</p> <p>- Régulation managériale et régulation de l'activité.</p> <p>- Dispositifs d'accompagnement : lignes d'écoute dédiés psychologue du travail, assistants sociaux, assistance à distance des outils informatiques, ...</p>

RPS	
Modalités exposition	
Epidémie de Coronavirus Covid-19  Inquiétude ou angoisse de personnels liée au risque de contamination Angoisse pouvant être accentuée avec l'utilisation des transports en commun	<b>MOYENS EXISTANTS</b> - Télétravail, mesures sanitaires, formation et sensibilisation des personnels. - Communications FTV, consignes et fiches pratiques/conseils, FAQ (référentiel documentaire Covid-19 disponible sur Mon espace). - Information des salariés de retour sur site sur les risques et les mesures sanitaires (guide de reprise d'activité, webinaire, ré-accueil sur le site), référents Covid. - Renforcement des dispositifs d'accompagnement : lignes d'écoute psychologue du travail, assistants sociaux, médecine du travail. - Développement des déplacements doux, plan vélo.

Travail sur écran (risque n°10)	
Modalités exposition	
Epidémie de Coronavirus Covid-19  Travail à domicile subi et/ou prolongé Domicile qui devient environnement de travail : TMS, difficultés de concentration, sédentarité	<b>MOYENS EXISTANTS</b> - Webinaire « Webin'Ergo » et fiches conseil disponibles sur Monespace. - Téléconsult'Ergo Individuel avec l'ergonome FTV.

### 4-3 Risques Psychosociaux

Au travers des réunions de réactualisation des Documents Uniques pour les unités de travail du Siège, plusieurs facteurs de risques psychosociaux ont ainsi été identifiés, dont notamment :

- 1. Le travail à distance contraint** a induit un isolement des collaborateurs, un éloignement du collectif de travail et du manager de proximité pouvant générer un sentiment de mal-être et un délitement du lien social inhérent à l'exercice du travail.

Face à ce risque, une attention particulière du management et des acteurs RH de proximité à l'égard des collaborateurs a été mise en place par le biais de liens réguliers en visio-conférence et/ou par téléphone. Une fréquence accrue des contacts formels et informels au sein de l'équipe a aussi été préconisée.

Des fiches conseils ont été proposées et des webinaires organisés afin d'accompagner les collaborateurs et les managers à maintenir des relations de travail individuelles et collectives sereines.
- 2. Une diminution ou une augmentation de la charge de travail** a pu être relevée dans certains collectifs. Au-delà de points individuels et / ou collectifs pour réguler ensemble la charge de travail, des ateliers participatifs lors de la reprise d'activité progressive sur site ont également été organisés avec le soutien de la DSQVT.
- 3. Une angoisse liée au risque de contamination** avec la possibilité de cas suspect sur site a été identifiée. Une communication et une sensibilisation renforcée des personnels ont été réalisées afin de rassurer sur la mise en œuvre et l'efficacité des mesures mises en place.

Une FAQ et un livret de consignes générales sont disponibles sur l'Intranet de l'entreprise, des webinaires animés par les médecins du travail et les ingénieurs sécurité ont aussi été proposés. Des points réguliers sur la situation au sein de l'entreprise sont réalisés par la Communication Interne.

4. **Un risque lié à des comportements inappropriés, des agissements à connotation sexuelle ou sexiste** a été ajouté cette année dans plusieurs documents uniques, à la suite notamment de révélation dans la presse. Les événements récents liés à cette nouvelle modalité ont permis de rappeler qu'un dispositif de prévention est mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Des formations ont commencé à être déployées auprès des acteurs de l'entreprise. Elles permettent la transmission d'éléments juridiques autour des notions d'agissement sexiste, d'harcèlement moral, et d'harcèlement sexuel. Elles offrent aussi un espace d'échanges aux participants sur ces thématiques complexes.

Des sensibilisations accessibles en e-learning seront mises en place début 2021 par l'UFTV et des actions de communication seront lancées dans tous les sites de l'entreprise.

5. **L'incertitude face à l'avenir** et aux évolutions des métiers a été signalée. Des dispositifs et méthodes développés via l'Accord QVT, comme les espaces de discussion et les ateliers participatifs visant à instaurer un dialogue sur le travail réel et inclure les collaborateurs dans les processus de transformation sont proposés.

Enfin, pour **réduire l'ensemble de ces risques**, l'accompagnement individuel des collaborateurs de l'entreprise par les acteurs de la santé à leur disposition (médecins du travail, psychologues du travail, assistants sociaux) fait aussi partie des moyens de prévention tertiaire inscrits dans les Documents Uniques.

## 4-4 Risques liés au travail sur écran (TMS)

Le DUER montre que les collaborateurs de France Télévisions sont exposés, à plus ou moins grande échelle, aux risques liés au travail sur écran ayant des effets possibles sur la santé, les accidents du travail et les maladies professionnelles (TMS membres supérieurs, rachis).

De plus, dans un contexte de forte augmentation du télétravail et d'une augmentation de la sédentarité de ses salariés, France Télévisions souhaite inciter les salariés à plus d'activité physique.

En complément des actions sur les matériels adaptés et sur les formations déjà en place (formation ergonomie JRI, formation ergonomie poste informatique, e-learning "s'installer à son poste informatique", Webin'Ergo "installation de votre poste informatique à domicile"), l'objectif est de développer l'activité physique dans une démarche de prévention des troubles musculosquelettiques. Il s'agit, par exemple, de mettre en place en 2021 des ateliers de renforcement musculaire et d'étirements s'adressant à l'ensemble des salariés selon la typologie de métier et des contraintes physiques associées (métiers du tournage, métiers avec manutention, port de charges, métiers sur poste informatique...).

# Éléments d'analyse DUER & PAPRIACT RESEAU 2020

1.	Préambule.....	2
1.1.	Rappel sur la méthode d'évaluation des risque dans les DUER.....	2
1.2.	Risques retenus pour le présent document.....	3
2.	Risque Routier & Déplacements .....	5
2.1.	Formation (12).....	5
2.2.	Charte du conducteur (8) .....	5
2.3.	Management (3).....	5
2.4.	Etat des véhicules (12).....	5
2.5.	Pratiques alternatives (4).....	5
3.	Risques Psychosociaux.....	6
3.1.	« Mieux vivre ensemble », Charte, Prevenir le harcèlement (18).....	6
3.2.	Management (27).....	6
3.3.	Formation (8).....	6
3.4.	Organisation (22).....	6
3.5.	Cadre de travail(4) .....	6
4.	Risques liés à la Manutention Manuelle et aux Postures Contraignantes .....	7
4.1.	Formation (24).....	7
4.2.	Matériel (26).....	7
4.3.	Pratique sportive, Kiné (3) .....	7
4.4.	Organisation (1).....	7
5.	Risques liés à l'Environnement Hostile.....	7
5.1.	Tournage .....	8
5.1.1.	Agent de Protection Rapprochée .....	8
5.1.2.	Formation (6).....	8
5.1.3.	Matériel (3).....	8
5.1.4.	Organisation (8).....	8
5.2.	Risque Intrusion, attentat.....	8
5.2.1.	Contrôle d'accès .....	8
5.2.2.	Exercice .....	8
5.2.3.	Gestion des livraisons .....	9

## 1. Préambule

### 1.1. Rappel sur la méthode d'évaluation des risques dans les DUER

L'évaluation des risques DUER se fait pour chaque antenne au cours de réunion animées par l'APS et rassemblant dans la mesure du possible, manager, un ou plusieurs opérationnels, RH, représentants de proximité, médecin du travail, et toute autre personne jugée utile (DSQVT, infirmière, psychologue du travail, conseiller QVT, etc.)

Pour chacune des 4 ou 5 unités de travail identifiées (Fabrication Plateaux et Extérieurs, Fabrication Régie, Rédaction TV/web, Services généraux, maintenance et bâtiments, Services Antenne et Support ) et sur la base du DUER de l'année précédente, il s'agit de

- Evaluer ou ré (évaluer) les risques professionnels
- Faire le point sur les moyens de prévention existants
- Proposer d'autres moyens de prévention/actions d'amélioration

L'analyse des risques, pour être exhaustive se base sur la liste suivante :

1. risques d'accidents de plain-pied
2. risques de chute de hauteur
3. risque routier & déplacements
4. risques liés à la manutention manuelle & aux postures contraignantes [p]
5. risques liés à la manutention mécanique
6. risques liés aux produits chimiques et déchets dangereux
7. risques liés aux agents biologiques
8. risques liés aux équipements de travail
9. risques liés à l'électricité
10. risques liés à l'éclairage et au travail sur écran
11. risques & nuisances liés au bruit [p] (continu ou impulsionnel)
12. risques liés aux ambiances thermiques et/ou extrêmes
13. risques d'incendie, d'explosion - moyens de secours - sst
14. risques liés aux rayonnements
15. risques psychosociaux
16. risques liés à l'environnement hostile
17. risques liés à la présence d'animaux
18. risques liés aux interventions sur l'eau ou en bordure d'eau
19. risques liés aux horaires atypiques [p] (travail de nuit, ...)

## 1.2. Risques retenus pour le présent document

Les 8 derniers mois ont été principalement marqués par le risque COVID19. Les conséquences de cette pandémie ont impacté l'activité de l'ensemble des sites du Réseau France3 et donné lieu à plusieurs mises à jours des DUER pour chaque antennes.

Pour chacune des lignes d'évaluation « Risque Biologiques COVID » ou « RPS COVID », les DUER indiquent les actions spécifiques déjà mises en place. En conséquence ces actions n'ont pas été reprises dans les PAPRIACT puisque déjà réalisées.

Pour mémoire et de manière générale pour les sites FTV

RISQUE BIOLOGIQUE	
Modalités exposition	
Epidémie de Coronavirus Covid-19  Risque de contamination sur site	<b>MOYENS EXISTANTS</b>  - Plan de continuité d'activité, limitation au strict minimum du nombre de collaborateurs sur site (organisation du télétravail).  - Communications FTV, formation, sensibilisation des personnels et référents Covid Référentiel documentaire Covid-19 disponible sur Mon espace : consignes et fiches pratiques/conseils, guide collaborateur, FAQ, webinaires, ...  - Mesures sanitaires : Application des règles de distanciation physique, des gestes barrières, du port du masque obligatoire, écrans de séparation des postes de travail, organisation des flux de circulation des personnes (Plan de circulation, marquages au sol, ...), mise à disposition généralisée de solutions hydro-alcoolique, ménage renforcé et produits nettoyants / désinfectants à disposition des personnels pour un nettoyage obligatoire des matériels partagés en début et fin de vacation, local de protection individuelle.

RPS	
Modalités exposition	
Epidémie de Coronavirus Covid-19  Travail à domicile subi et/ou prolongé pouvant générer : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diminution ou augmentation de la charge et du temps de travail, porosité travail/hors travail, surutilisation des outils numériques.</li> <li>• Augmentation/diminution de l'autonomie.</li> <li>• Modification des liens sociaux au travail, isolement.</li> </ul>	<b>MOYENS EXISTANTS</b>  - Communications FTV, consignes et sensibilisation des personnels, webinaires, fiches conseils (sur Monespace/Covid).  - Formation, communication de conseils sur le management à distance. - Maintien par les managers de liens réguliers avec l'équipe par le biais de réunions formelles et informelles, ateliers participatifs. - Régulation managériale et régulation de l'activité. - Dispositifs d'accompagnement : lignes d'écoute dédiés psychologue du travail, assistants sociaux, assistance à distance des outils informatiques, ...

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation de la charge mentale.</li> <li>• Inadéquation des moyens informatiques pour le confort du personnel en télétravail.</li> <li>• Risque de TMS : domicile qui devient environnement de travail avec mobilier parfois inadapté, sédentarité.</li> </ul>	
--	--

RPS	
Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
<p>Epidémie de Coronavirus Covid-19</p> <p>Inquiétude ou angoisse de personnels liée au risque de contamination</p> <p>Angoisse pouvant être accentuée avec l'utilisation des transports en commun</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Télétravail, mesures sanitaires, formation et sensibilisation des personnels.</li> <li>- Communications FTV, consignes et fiches pratiques/conseils, FAQ (référentiel documentaire Covid-19 disponible sur Mon espace).</li> <li>- Information des salariés de retour sur site sur les risques et les mesures sanitaires (guide de reprise d'activité, webinaire, ré-accueil sur le site), référents Covid.</li> <li>- Renforcement des dispositifs d'accompagnement : lignes d'écoute psychologue du travail, assistants sociaux, médecine du travail.</li> <li>- Développement des déplacements doux, plan vélo.</li> </ul>

Travail sur écran (risque n°10)	
Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
<p>Epidémie de Coronavirus Covid-19</p> <p>Travail à domicile subi et/ou prolongé</p> <p>Domicile qui devient environnement de travail :</p> <p>TMS, difficultés de concentration, sédentarité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Webinaire « Webin'Ergo » et fiches conseil disponibles sur Monespace.</li> <li>- Téléconsult'Ergo Individuel avec l'ergonome FTV.</li> </ul>

L'analyse des PPRIPACT porte donc sur les propositions actions en liaison avec les niveaux de risque résiduel (NRR ) les plus élevés après évaluation par les groupes de travail pluridisciplinaires :

RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS (VL, PL, 2R, piétons et autres modes)  
Moyenne 12,5/30      priorité 2 ANDELIN

RISQUES PSYCHOSOCIAUX (contenu, organisation, relation, environnement & contexte)  
Moyenne 11,8/30      priorité 2 ANDELIN

RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE & AUX POSTURES CONTRAIGNANTES  
Moyenne 9,7/30      priorité 2 ANDELIN

RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE (manifestation, attentat, zone de conflit)  
Moyenne 9,0/30      priorité 2 ANDELIN

## 2. Risque Routier & Déplacements

Moyenne 12,5/30      priorité 2 après évaluation dans ANDELINÉ

Les actions proposées par les groupes de travail pluridisciplinaires des antennes s'articulent autour des thèmes/domaines suivants :

### 2.1. Formation (12)

Formation générale sur le risque routier et également à la conduite sur routes glissantes

Note : la sécurité des 2 roues n'est pas particulièrement abordée alors qu'une majorité des accidents de trajet recensés par acciliné+ impacte cette catégorie de véhicule

### 2.2. Charte du conducteur (8)

La dernière « charte conducteur France Télévisions » a été publiée en 2018. La diffusion de cette chartre reste inégale sur l'ensemble du réseau : pas de diffusion homogène et suivi différent d'un site à l'autre (affichage ou remise lors de l'entretien annuel, avec ou sans signature, gestion IMG ou IRH ....)

### 2.3. Management (3)

L'objectif des propositions est de permettre à l'encadrement d'optimiser la sécurité lors de déplacements routiers : évaluation des risques en conférence de rédaction, traitement des conduites addictives, minimisation des temps de trajet avec l'assistance des UOA...

### 2.4. Etat des véhicules (12)

Actions visant à permettre le suivi de l'état général des véhicules, l'équipement en pneus hiver, le nettoyage, l'aménagement des coffres, présence de triangle+ pharmacie... dans les véhicules.

### 2.5. Pratiques alternatives (4)

Covoiturage, trajet domicile travail en vélo, plan de déplacement d'entreprise, nouveaux types de motorisation, autant de domaines objet de propositions des groupes de travail.

### 3. Risques Psychosociaux

Moyenne 11,8/30 après évaluation dans ANDELINE

Il n'est pas aisé d'analyser les propositions d'actions pour ce risque dans la mesure où la classification des modalités d'exposition reste fluctuante.

#### 3.1. « Mieux vivre ensemble », Charte, Prévenir le harcèlement (18)

7 propositions d'actions portent sur une meilleure diffusion de la charte « du mieux vivre ensemble » éditée en 2015 et disponible dans mon espace.

Comme pour la charte « conducteur », la diffusion de cette charte a peu été accompagnée

De manière générale, les actions visant à l'amélioration du climat de travail sont souvent difficiles à formaliser car elles reposent assez souvent sur l'intervention d'une tierce personne.

#### 3.2. Management (27)

Il s'agit essentiellement de préconisations concernant l'existence et la fréquence de réunions, qu'elles soient réunions de service, de débriefing ou autre...

la mise en place dans certains sites de COPIL RPS répond à une prévention dite tertiaire (curative) alors que les propositions mentionnées ci-dessus se veulent de prévention dite primaire (action sur les causes)

#### 3.3. Formation (8)

Demandes classiques de formation sur la prévention des RPS : « gestion du stress », « gestion des conflits », « incivilité au travail »...

A noter également une demande concernant les méthodes de traitement des messageries électroniques

#### 3.4. Organisation (22)

Les actions souhaitées vont dans le sens d'une clarification des tâches de chacun. Cette demande se renforce probablement dans le contexte actuel de mutation de nos métiers de base

#### 3.5. Cadre de travail(4)

Demande de mise à disposition de locaux e détente ou de salle de sport

## 4. Risques liés à la Manutention Manuelle et aux Postures Contraignantes

Moyenne 9,7/30    priorité 2    après évaluation dans ANDELINÉ

### 4.1. Formation (24)

On retrouve classiquement les demandes de formation « port de charges lourdes » et « gestes & postures » avec des demandes particulières pour les JRI, principale population subissant les troubles musculo-squelettiques dus au port de la camera.

### 4.2. Matériel (26)

Les propositions d'actions visent classiquement à alléger le matériel utilisé par les JRI. Ces 5 dernières années, il y a eu de nombreuses améliorations sur ce point avec l'arrivée des dernières cameras. Avec les cameras dites de poing, il semblerait que les problèmes de dos ou de cervicales se déplacent vers coudes ou poignés

A noter : plusieurs propositions concernent l'optimisation du rangement du matériel dans les véhicules.

### 4.3. Pratique sportive, Kiné (3)

Mise à disposition d'une salle de musculation, cours de musculation font toujours partie des propositions d'action. Concrètement, force est de constater que ces actions ont du mal à se mettre en place ou dans les meilleurs des cas à perdurer

### 4.4. Organisation (1)

L'idée est d'équilibrer la charge de travail sur la semaine en alternant Rédacteur et JRI pour les journalistes bi qualifiés

## 5. Risques liés à l'Environnement Hostile

Les risques liés à l'environnement hostile sont réels en tournage principalement lors de manifestations

Le document unique référence également les risques liés aux intrusions et possibles attentats à l'intérieur même de nos sites

## 5.1. Tournage

### 5.1.1. Agent de Protection Rapprochée

Bien que déjà en place depuis la crise « gilets jaunes », le recours à du personnel spécialisé dans la protection de la personne fait toujours partie des propositions d'actions visant à réduire le risque lors de tournage sensible.

La demande d'APR est gérée par les rédacteurs en chef. Les critères de validation de ces demandes ne sont pas pour l'instant formalisés.

### 5.1.2. Formation (6)

La vision grand public du journaliste a basculée en quelques années. Nos journalistes se trouvent maintenant régulièrement agressés et doivent faire face à des personnes violentes. Les formations demandées veulent donner quelques clés pour minimiser l'impact de potentielles agressions mais surtout la possibilité de les détecter pour mieux les esquiver.

### 5.1.3. Matériel (3)

Des « kits manifestation » (casque, lunette, bouchons d'oreilles ....) ont été mis à disposition des équipes de reportage.

Les propositions visent à normaliser autant que de possible la composition de ces kits, à en tracer l'utilisation et à les maintenir en état.

### 5.1.4. Organisation (8)

Tout tournage en zone sensible devrait faire l'objet d'une analyse des risques avant le départ de l'équipe. Certains outils pourraient permettre de minimiser les aléas de tournage : cartographie des zones à risques, fiches reflexe, moyens de communication permanents entre équipe tournage et encadrement...

## 5.2. Risque Intrusion, attentat

### 5.2.1. Contrôle d'accès

Les propositions portent sur l'amélioration des contrôles à l'entrée à nos sites qui sont maintenant tous soumis à accès par badge. Par contre l'accès à nos locaux secondaires (BIP et locales) n'est pas encore totalement traité

### 5.2.2. Exercice

Un seul exercice « intrusion » a eu lieu pour l'instant (Antibes 2019). Peut-on généraliser ce type d'exercice à l'ensemble des sites ? peu probable.



## ELEMENTS D'ANALYSE DUER & PAPRIACT - POLE OUTREMER - 23.11.2020

Jacky TAYAMA

### RAPPELS SUR LA METHODE D'EVALUATION DES RISQUES DANS LES DUER

L'évaluation des risques DUER, se fait pour chaque station ultramarine, y compris le site de Malakoff, au cours de réunions animées par l'APS et rassemblant dans la mesure du possible : managers, un ou plusieurs opérationnels, RH, représentants de proximité, médecin du travail, et toute autre personne jugée utile (DSQVT, infirmière, psychologue du travail, conseiller QVT ...)

Pour chacune des unités de travail identifiées et sur la base du DUER de l'année précédente, il s'agit de :

- Evaluer ou ré (évaluer) les risques professionnels,
- Faire le point sur les moyens de prévention existants,
- Proposer d'autres moyens de prévention/actions d'amélioration.

### ETAT DES LIEUX DUER 2020

	nov-19	déc-19	janv-20	févr-20	mars-20	avr-20	mai-20	juin-20	juil-20	août-20	sept-20	oct-20	nov-20	déc-20
Malakoff											DUER + DUER Covid	DUER		
Guadeloupe						DUER + DUER Covid								
Guyane						DUER Covid								
La Réunion		DUER						DUER Covid						
Martinique							DUER Covid							
Mayotte	DUER					DUER Covid								
Nouvelle Calédonie														
Polynésie Française														
Saint-Pierre et Miquelon							DUER Covid							
Wallis et Futuna												DUER Covid		

## LISTES DES RISQUES IDENTIFIES ET ANALYSES

Risques	Malakoff	Guadeloupe	Guyane	La Réunion	Martinique	Mayotte	Saint-Pierre-et Miquelon	Nouvelle Calédonie	Wallis et Futuna	Polynésie
01 - RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	13,8	15,5	14,4	12,4	14,9	14,5	12,1			
02 - RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	18,4	14,1	10,5	12,0	13,5	14,0	15,7			
03 - RISQUES D'ACCIDENTS DE PLAIN-PIED	10,5	11,8	16,7	10,7	14,3	12,0	17,0			
04 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX	11,2	11,6	11,2	12,5	12,4	10,9	15,8			
05 - RISQUES LIES AUX INTERVENTION SUR L'EAU OU EN BORDURE D'EAU		11,5	13,8	9,3	13,0	8,7	12,4			
06 - RISQUES DE CHUTE DE HAUTEUR	6,8	12,1	14,3	10,1	12,3	10,4	18,3			
07 - RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE	10,0	7,9	11,8	9,2	10,2	14,0	12,3			
08 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE & AUX POSTURES CONTRAIGNANTES	10,2	9,4	11,6	11,3	9,6	10,4	12,1			
09 - RISQUES LIES A L'ELECTRICITE	8,0	6,8	13,1	8,6	12,0	6,4	12,8			
10 - RISQUES LIES A L'ECLAIRAGE ET AU TRAVAIL SUR ECRAN	8,1	7,3	9,8	7,4	10,1	6,0	9,5			
11 - RISQUES & NUISANCES LIES AU BRUIT	5,2	8,5	9,7	7,9	7,3	6,2	10,3			
12 - RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION - MOYENS DE SECOURS - SST	5,0	9,8	9,4	7,2	9,8	7,4	12,0			
13 - RISQUES LIES AUX HORAIRES ATYPIQUES	9,8	6,6		4,9		4,3				
14 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MECANIQUE		2,6	9,0	7,1	8,1	7,2				
15 - RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL	7,4	7,7	7,4	5,6	6,2	5,2	8,2			
16 - RISQUES LIES AUX PRODUITS CHIMIQUES ET DECHETS DANGEREUX	5,9		3,3	8,0	2,8	8,0	3,3			
17 - RISQUES LIES A LA PRESENCE D'ANIMAUX	4,4	3,0	4,8	4,8	4,3	4,8	4,8			
18 - RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS	5,6	1,5	1,1	4,8	6,0	5,1	2,8			
19 - RISQUES LIES AUX AMBIANCES THERMIQUES et/ou EXTREMES	7,8	1,3	5,4	3,5	3,5	2,7	4,8			

Dans le top 5 des risques identifiés, on retrouve les risques dits traditionnels tels que le risque « routier et déplacement », « accidents de plain-pied », « risques psychosociaux », « liés aux intervention sur l'eau ou en bordure d'eau » et en numéro 2, compte tenu de la situation sanitaire exceptionnelle de cette année, le risque « biologique », lié au Covid-19.

## RISQUE MARQUANT POUR 2020

Les 8 derniers mois ont été principalement marqués par le risque COVID-19. Les conséquences de cette pandémie ont impacté l'activité de l'ensemble des sites de France Télévisions en général et ceux de l'outre-mer, nous concernant dans ce document, avec Mayotte et la Guyane qui sont longtemps restés en « zone rouge ».

Globalement le DUER Covid intègre les risques suivants : « Risque Biologiques COVID » ou « RPS COVID ». Les DUER indiquent les actions spécifiques déjà mises en place.

RPS	
UT support (valable pour tous les collaborateurs – à préciser)	
Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
<p>Epidémie de Coronavirus Covid-19</p> <p>Travail à domicile pouvant générer, en période de confinement : isolement, anxiété, démotivation ....</p> <p>Risque autour de la charge de travail (surcharge ou sous charge) et de la reprise d'activité.</p> <p>Personnels en absence autorisée rémunérée et sans activité : perte de repère, sentiment d'inutilité sociale</p>	<p>Communications FTV, sensibilisation des personnels. Fiches « travail à distance en période de confinement » disponible sur le site Mon espace Covid-19 : mon poste de travail, je garde le contact, hygiène et sédentarité, zen et sereine, mes outils mes usages, ...</p> <p>Préconisation aux managers de maintenir les liens réguliers avec l'équipe par le biais de réunions formelles et informelles, Régulation managériale et régulation de l'activité.</p> <p>Renforcement des dispositifs d'accompagnement : lignes d'écoute psychologue du travail, assistants sociaux, ...</p> <p>Communication de conseils sur le management à distance (lettre et sphère managériale, ...)</p> <p>Support informatique accru pour la mise en place des outils informatiques sur le VPN</p>

Gravité	5	Maitrise Humaine	0,8
Fréquence	5	Maitrise organisationnelle	0,8
Probabilité survenue	3	Maitrise technique	0,9
Effectif exposé	1,2	<b>Niveau de priorité</b>	<b>1</b>

RPS	
UT régie support et UT rédaction TV WEB	
Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
<p>Epidémie de Coronavirus Covid-19</p> <p>Travail sur site dans le cadre de la continuité d'activité pouvant générer de l'angoisse liée au risque de contamination</p>	<p>Communications générales FTV</p> <p>Renforcement des dispositifs d'accompagnement : lignes d'écoute psychologue du travail + assistants sociaux</p>

Gravité	5	Maitrise Humaine	0,8
Fréquence	5	Maitrise organisationnelle	0,8
Probabilité survenue	3	Maitrise technique	0,9
Effectif exposé	1,2	<b>Niveau de priorité</b>	<b>1</b>

RISQUE BIOLOGIQUE	
UT Fabrication Régie	
Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
<p>Epidémie de Coronavirus Covid-19</p> <p>Activités sur site nécessaires à la continuité d'activité:</p> <p style="padding-left: 150px;">Fabrication des JT en régie</p> <p style="padding-left: 150px;">Montage Mixage</p>	<p>Communications FTV, consignes et sensibilisation des personnels</p> <p>Plan de Continuité d'Activité (PCA) avec limitation au strict minimum du nombre de collaborateurs sur site</p> <p>Mutualisation des journaux entre antennes</p> <p>Référentiel documentaire Covid-19 disponible sur Mon espace : fiches pratiques, guide collaborateur, FAQ</p> <p>Application des règles de distanciation (1m minimum) et des gestes barrière + Mise en place de parois de séparation entre les postes de travail</p> <p>Port de masque dans la mesure des disponibilités</p> <p>Mise à disposition généralisée de gel hydro-alcoolique</p> <p>Lingettes désinfectantes à disposition des personnels pour nettoyage obligatoire des matériels partagés en début et fin de vacation</p> <p>Affichage renforcé des consignes</p> <p>Arrêt de l'activité des maquilleurs. Utilisation de trousse personnelle pour auto maquillage</p>

Gravité	5	Maitrise Humaine	0,8
Fréquence	5	Maitrise organisationnelle	0,8
Probabilité survenue	3	Maitrise technique	0,9
Effectif exposé	1,2	<b>Niveau de priorité</b>	<b>1</b>

RISQUE BIOLOGIQUE	
UT Rédaction TV/WEB	
Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
<p>Epidémie de Coronavirus Covid-19</p> <p>Reportages en extérieur</p>	<p>Communications FTV, consignes et sensibilisation des personnels</p> <p>Plan de Continuité d'Activité (PCA) : réduction du nombre d'équipe de reportage</p> <p>Mutualisation des journaux entre antenne</p> <p>Application des consignes: <b>fiche pratique reportage</b> disponible dans Référentiel documentaire Covid-19 sur Mon espace,...</p> <p>Rappel régulier des consignes par les managers</p>

Gravité	5	Maitrise Humaine	0,8
Fréquence	5	Maitrise organisationnelle	0,8
Probabilité survenue	3	Maitrise technique	0,9
Effectif exposé	1,2	<b>Niveau de priorité</b>	<b>1</b>

RISQUE BIOLOGIQUE	
UT BATIMENTS	
Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
<p>Epidémie de Coronavirus Covid-19 Possibilité de cas suspects sur un site</p>	<p>-Communications FTV, consignes et sensibilisation des personnels</p> <p>Référentiel documentaire Covid-19 disponible sur Mon espace : fiches pratiques, guide collaborateur, FAQ dont Fiche pratique nettoyage d'urgence...</p> <p>Application des règles de distanciation (1m minimum) et des gestes barrière</p> <p>Port de masque dans la mesure des disponibilités</p> <p>Mise à disposition généralisée de gel hydro-alcoolique</p> <p>Lingette désinfectantes pour nettoyage obligatoire des matériels partagés en début et fin de vacation</p> <p>Affichage renforcé des consignes</p> <p>Prise de température à l'entrée du site</p> <p>Gestion des prestataires extérieurs : limitation des interventions au minimum obligatoire et demande PCA prestataires</p> <p>Local de Protection Individuelle (LPI)</p>

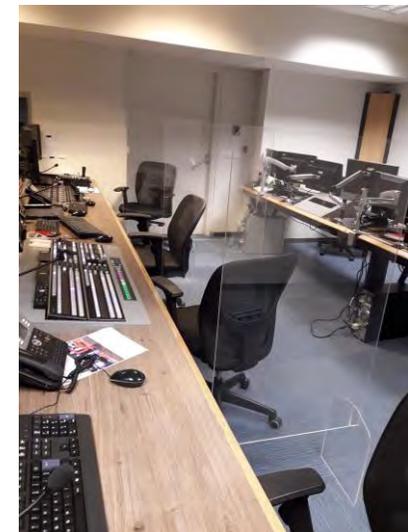
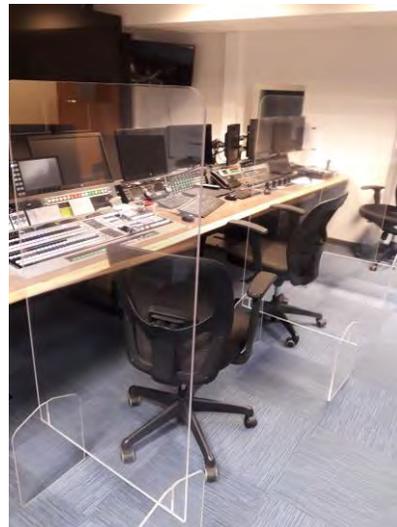
Gravité	5	Maitrise Humaine	0,8
Fréquence	5	Maitrise organisationnelle	0,8
Probabilité survenue	3	Maitrise technique	0,9
Effectif exposé	1,2	<b>Niveau de priorité</b>	<b>1</b>

Quelques exemples de réalisation, ci-dessous :

## POLYNESIE



## NOUVELLE CALEDONIE

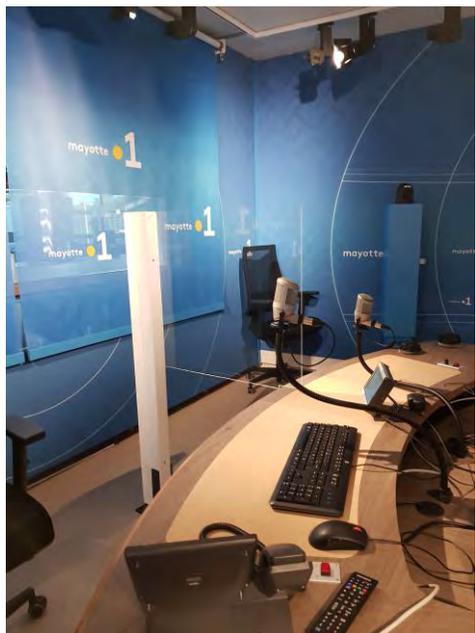


# france•tv

## REUNION

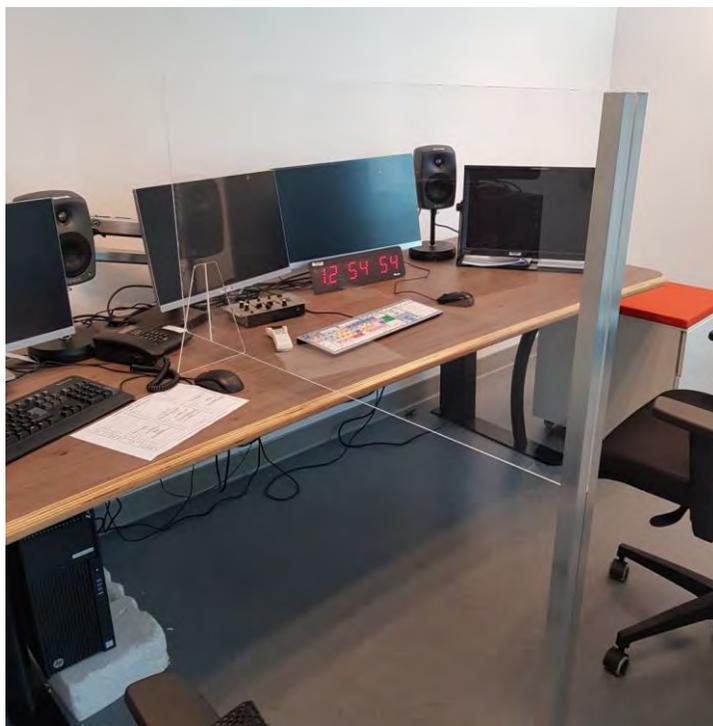


## MAYOTTE

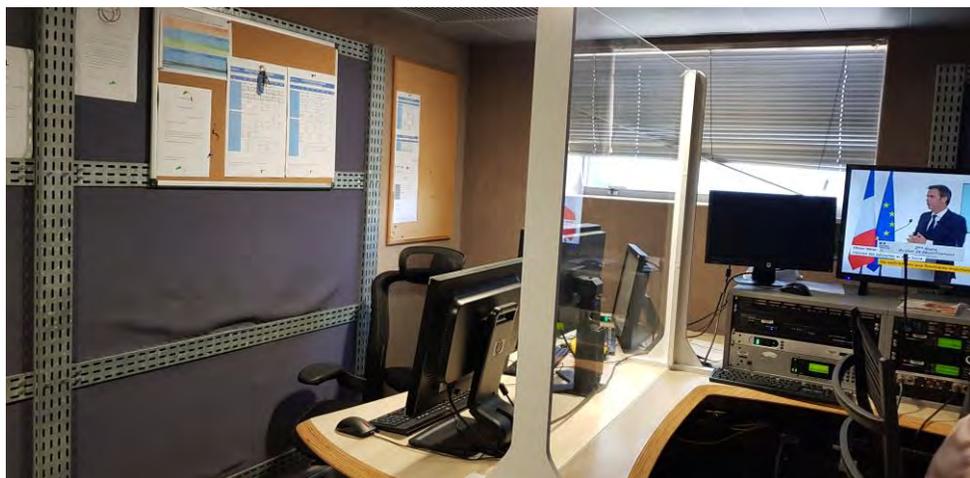


# france•tv

## MARTINIQUE



## GUADELOUPE



## GUYANE



## ANALYSE DES PAPRI Pact

Dans le principe, l'analyse des PAPRI Pact de chaque station porte sur les propositions d'actions, en liaison avec les niveaux de risque résiduel (NRR) les plus élevés, et ce, après évaluation par les groupes de travail pluridisciplinaires. Voici les grandes tendances quant aux actions à mener :

### **1. RISQUE ROUTIER ET DEPLACEMENTS**

Réaliser une campagne de prévention routière

Mettre en place la charte conducteur FTV

Améliorer les remontées de dysfonctionnement du parc automobile

### **2. RISQUE LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES**

Réaliser une campagne anti-moustique

Mise à disposition de lingette nettoyante, bombe d'air sec pour nettoyer les outils techniques

Plan d'attribution de casque audio personnalisé à tous les présentateurs et animateurs radio

Communication sur le fonctionnement du renouvellement d'air

### **3. RISQUE D'ACCIDENT DE PLAIN-PIED**

Sensibiliser aux balisages des zones de travail      Installation d'une main courante dans les escaliers dépourvus      Renouvellement des chaussures de sécurité et de terrain  
Prestation de déneigement et salage pour Saint-Pierre et Miquelon

### **4. RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

Comment se comporter face aux situations agressives      Mettre en œuvre la démarche du Primo-écoutant      Restaurer les bonnes relations au travail

### **5. RISQUE LIES A L'ELECTRICITE**

Apporter une attention particulière sur le contrôle électrique réglementaire      Formation sur les "Risques électriques - Habilitation électrique"

## **CONCLUSION**

Cette année a été marquée par la crise sanitaire, sans précédent, que le monde a connu, notre entreprise et le réseau ultramarin, n'y échappant pas. Toute l'attention a donc été concentrée sur la mise en place d'actions de prévention et leurs suivis, liées à cette crise Covid-19, sur l'ensemble du réseau, mettant en retrait partiellement, les actions liées aux autres risques identifiés dans les DUER précédents.

Aussi, même si nous pouvons noter pas mal d'éléments de satisfaction, dans l'application de ces mesures de préventions des risques, un certain nombre de points sont, soit à mettre en place obligatoirement, soit à continuer à les améliorer, pour l'année à venir, tels que :

1. Elaborer les DUER et PAPRIACT, selon la méthode France Télévisions, pour les stations suivantes : Polynésie, Nouvelle Calédonie et Wallis et Futuna

D'autres stations n'ont pas mis à jour leurs documents depuis quelques années. La DSQVT pourrait intervenir en appui sur des actions de formation et/ou accompagnement si les stations concernées en expriment le besoin.

2. Améliorer le passage des DUER et PAPRIACT devant les instances locales (infos/consult) car ce n'est pas systématiquement fait dans certains cas.

3. Afin de respecter nos obligations réglementaires, un rétro planning sera proposé et mis en place dans chacune des stations afin de corriger et d'améliorer ces dysfonctionnements constatés.

**Note d'orientation générale de la politique de  
prévention, santé et sécurité**

Analyse DUER & PAPRI Pact FTV

Rédaction : Direction de la santé et de la qualité de vie au travail (DSQVT) le  
27 novembre 2020

1. Préambule .....	2
2. Favoriser la culture de prévention .....	2
3. Mettre en œuvre la culture de prévention pour agir sur les risques professionnels prioritaires .....	3
3.1. Risque routier et déplacements (risque commun).....	4
3.2. Risque biologique (risque commun).....	5
3.3. Risques psychosociaux (risques communs).....	6
3.4. Risques TMS liés au travail sur écran et aux postures contraignantes (risques communs).....	9
3.5. Violences externes (risque spécifique).....	10
3.6. Risques technologiques (risque spécifique).....	10

## 1. Préambule

Le principal enjeu en matière de prévention des risques professionnels est de promouvoir une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du terrain.

C'est la raison pour laquelle la présente note d'orientation générale de la politique de prévention, santé et sécurité a pour objectif :

- De synthétiser l'analyse des risques professionnels communs à toutes les directions de France télévisions et des risques plus spécifiques à certaines directions au travers des synthèses des DUER (Documents Unique d'Évaluation des Risques professionnels) qui ont été présentées et analysées par les Instances de Proximité (IP) et les CSE d'établissement.
- De renforcer et compléter les actions engagées par les directions de France Télévisions et formalisées dans les PAPRIPACT (Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) signés par ces directions et présentés et analysés par les mêmes instances, IP et CSE d'établissement.

## 2. Favoriser la culture de prévention

La culture de prévention doit permettre de positionner la prévention primaire au cœur d'une démarche d'appropriation effective des principes de la prévention et de la réglementation. C'est un des enjeux largement décliné dans le chapitre 2 de l'accord "développer la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien" signé le 12 juillet 2017.

- **L'évaluation des risques (DUER) :**

Dans l'accord QVT, il est indiqué que "l'enjeu du DUER est de passer d'un outil réglementaire à un outil de management et de pilotage des risques professionnels tant physiques que psychosociaux en y impliquant tous les acteurs concernés (les salariés, animateurs prévention sécurité (APS), médecins du travail, responsables des ressources humaines, managers, membres des instances de Proximité et des CSSCT...). Il s'agit de bien identifier les risques pour mieux cibler les mesures à prendre, en particulier en prévention primaire, pour les anticiper, les réduire, voire les éliminer."

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) doit constituer l'outil de management des risques s'inscrivant dans une logique d'amélioration continue.

Il s'agit de renforcer la traduction opérationnelle de l'évaluation des risques dans la planification d'actions concrètes de prévention au travers du programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPRACT).

Il faut également assurer un meilleur maillage entre le document unique d'évaluation des risques (DUER), l'analyse des données de sinistralité (accidents du travail et maladies professionnelles), la fiche entreprise et le programme annuel de prévention (PAPRIPACT).

- **L'information transparente et la communication :**

L'accord QVT insiste également sur le développement de mesures de sensibilisation et d'échanges de bonnes pratiques afin de renforcer la culture de prévention des risques.

Parmi celles-ci, il cite le fait de "permettre à tous les salariés de consulter via Intranet le DUER de leur entité et de proposer des suggestions d'amélioration en vue de sa mise à jour annuelle"

De même, il incite "les salariés à remonter des informations sur leurs conditions de travail, notamment via les réunions de service" et il prévoit "une sensibilisation permanente et une information régulière sur la santé et la sécurité via des points dédiés en réunion, des notes de service, des affiches... »

Enfin, il a conduit à prendre en compte lors des entretiens annuels et des entretiens individuels la santé au travail et, en particulier, la charge de travail.

- **La formation :**

L'engagement pris dans l'accord QVT est de mieux intégrer dans les cursus de formation des acteurs de l'entreprise les dispositifs de prévention, notamment la sensibilisation aux risques, aux troubles musculo-squelettiques, au renforcement musculaire ou aux étirements physiques.

### 3. Mettre en œuvre la culture de prévention pour agir sur les risques professionnels prioritaires

Le ciblage des actions sur les risques prioritaires est basé sur l'état des lieux de l'ensemble des documents uniques d'évaluation des risques (DUER). Ainsi, les risques les plus importants identifiés en 2020 dans les DUER sont les suivants :

	Siège	Réseau France 3	Réseau Outre-mer
RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	1	1	1
RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	2	2	2
RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE		3	
RISQUE DE CHUTE DE PLAIN-PIED			3
RISQUES PSYCHOSOCIAUX	3		4
RISQUES LIES AU TRAVAIL SUR ECRAN	4		
RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE		4	

### 3.1. Risque routier et déplacements (risque commun)

Les DUER font apparaître deux risques majeurs :

- Le « risque mission », pour les collaborateurs qui se déplacent dans le cadre de leur activité professionnelle.
- Le « risque trajet », pour les collaborateurs qui se déplacent de leur lieu de travail à leur domicile.

#### Poursuivre et consolider les actions liées au “risque mission”

Prévenir ces risques, c’est d’abord sensibiliser l’ensemble du personnel au respect des règles concernant l’alcool au volant, les limitations de vitesse, le port de la ceinture de sécurité, l’utilisation du téléphone, etc.

C’est aussi mettre en œuvre une politique de prévention applicable aux quatre grands domaines indissociables : déplacements, véhicules, communications et compétences.

France Télévisions va poursuivre ses actions en matière d’entretien et de renouvellement régulier de véhicules.

Par ailleurs, il s’agit de poursuivre le déploiement de la charte conducteur FTV qui constitue un outil de sensibilisation et de contrôle de la validité des permis de conduire.

#### Renforcer et développer les actions liées au “risque trajet”

Les actions menées par France Télévisions au travers de la direction RSE depuis plusieurs mois contribuent à inciter les collaborateurs à revoir leurs modes de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail en privilégiant la marche à pied, le vélo et l’utilisation des transports en commun.

Or, les risques liés aux déplacements en deux roues motorisés et non motorisés sont réels et ont tendance à croître, dans les centres urbains de l'hexagone notamment.

C'est pourquoi de nouvelles campagnes de prévention routière pourront être réalisées tenant compte de tous les modes de déplacements y compris les deux roues motorisés et non motorisés.

Par ailleurs, des actions de prévention pourront accompagner les réflexions locales qui pourront se développer progressivement pour envisager de promouvoir les nouvelles formes de mobilité.

### 3.2. Risque biologique (risque commun)

La pandémie Covid-19 a fait remonter le risque biologique en risque prioritaire dans le DUER, tout en permettant de le mettre à jour en temps réel, dans le cadre de la continuité d'activité puis de la reprise d'activité.

France Télévisions a immédiatement mis en place les mesures sanitaires dont certaines étaient mieux-disantes que les préconisations des autorités compétentes, ce qui apparait clairement dans les DUER.

Par ailleurs, France Télévisions a mis à jour son Règlement Intérieur via la note sur le port du masque obligatoire.

Il s'agit de poursuivre la mise en œuvre des mesures sanitaires pour continuer la lutte contre la pandémie Covid-19. L'expérience acquise sera utile dans le cadre d'éventuelles pandémies ultérieures ou lors de situations de reportage en milieu contaminé.

Par ailleurs, cette crise a permis de développer les liens entre les équipes de la DSQVT et les directions opérationnelles : les préconisations des médecins du travail face à des situations concrètes ont été utiles tant pour les managers que pour les salariés concernés.

De même, les visites des médecins du travail sur le terrain, auprès des équipes présentes sur site lors des confinements comme lors des périodes de reprise d'activité, ont contribué à expliquer, rassurer les collaborateurs et mettre en œuvre des solutions adaptées à la prévention.

Enfin, les ingénieurs sécurité, l'ergonome, les psychologues du travail et tous les acteurs de la prévention ont contribué par leur expertise à élaborer des consignes, des fiches pratiques, une foire aux questions, des webinaires et différents supports qui ont été mis à disposition des collaborateurs sur Monespace /site Covid.

Fort de cette expérience, France Télévisions a l'ambition de consolider et d'approfondir les conditions de dialogue développées par les médecins du travail

avec les managers dans une logique de prévention permanente de la santé au travail des salariés.

Il en sera de même pour les relations avec les collectifs de travail qui se sont développées pendant cette crise sanitaire au-delà des consultations individuelles plus classique au service médical du travail.

Cet appui opérationnel des médecins du travail permettra aussi de compléter le travail d'élaboration de fiches génériques sur les risques professionnels entrepris à la suite de l'accord QVT.

### 3.3. Risques psychosociaux (risques communs)

- **Accompagner les transformations :**

France Télévisions est engagée dans une évolution profonde afin de préparer l'avenir et de conforter sa place de diffuseur et de producteur au niveau national et européen.

Les projets de transformation qui sont menés ou annoncés sont de formidables leviers de motivation et d'implication pour les collaborateurs de France Télévisions.

Pour autant, l'analyse des DUER permet d'identifier des risques potentiels liés à cette transformation.

Ils rejoignent en cela les analyses partagées avec les psychologues du travail lors de leurs interventions sur le terrain : *“la transformation de France Télévisions s'accompagne de fortes incertitudes quant à l'avenir qui dépassent les problématiques de réduction des ressources déjà bien présentes dans l'esprit des collaborateurs. En effet, vient s'y ajouter l'incertitude concernant l'évolution des métiers liée à une politique d'orientation vers les contenus numériques, vécus par certains comme une remise en question des valeurs voire du sens au travail. La RCC vient alors naturellement cristalliser une partie des inquiétudes et des frustrations exprimées par les collaborateurs. Les projets de transformations génèrent toujours des inquiétudes et des frustrations mais ces dernières peuvent aussi être relativement contenues au travers d'une meilleure visibilité et d'une communication plus lisible : Quels impacts concrets ? Sur quels périmètres ? Dans quelle temporalité ?”*

Les actions mises en œuvre par les équipes de pilotage des projets peuvent s'appuyer sur les outils et méthodes développés ces dernières années par l'accord QVT, l'accord-cadre sur le déploiement du projet d'entreprise de FTV et l'accord sur la GPEC de progrès - volet méthodologique.

C'est tout particulièrement le "parcours QVT dans les projets de transformation" qui sert de référence dans l'accord du 11 octobre 2019 pour accompagner les collaborateurs dans la mise en œuvre de ces projets de transformation : veiller à partager le sens du projet, anticiper les impacts, développer le travail collaboratif et donner aux collaborateurs le pouvoir d'agir sur les évolutions envisagées au regard des marges de manœuvre identifiées en amont, comprendre les inquiétudes et y apporter des réponses, assurer le suivi de la mise en œuvre du projet dans la durée dans une logique de progrès continu.

Les PAPRIACT peuvent intégrer pleinement ces outils et méthode d'accompagnement.

- **Accompagner la mise en place de nouvelles organisations du travail comme le travail à distance et le télétravail à domicile :**

La période de crise sanitaire liée à la Covid-19 a entraîné la mise en œuvre forcée et non préparée des solutions de travail à domicile.

Cette nouvelle organisation du travail a cependant permis à de nombreux collaborateurs de tester de façon positive le travail à distance et le télétravail à domicile.

Face aux risques liés à cette situation subie, des fiches conseils ont été élaborées pendant le confinement, des webinaires ont été organisés afin d'accompagner les collaborateurs et les managers à maintenir des relations de travail individuelles et collectives sereines et efficaces, un support ergonomique complet a été mis en place ainsi que des ateliers pour favoriser l'activité physique à domicile.

Au-delà de cette première période de confinement, un support sur l'accompagnement des salariés lors de leur reprise d'activité sur site a été réalisé sur la base des réflexions menées par un groupe de travail interne en lien avec la CSSCT-C.

France Télévisions a alors privilégié le partage entre télétravail à domicile et présence réduite sur site selon des degrés qui pouvaient varier d'un établissement à un autre en fonction du niveau d'exposition au risque épidémique.

C'est dans ce cadre que la direction a signé fin octobre 2020 avec deux organisations syndicales un relevé de conclusions sur les principes et

recommandations pour bien gérer le télétravail durant la période de crise sanitaire liée à la Covid-19 dans l'attente de la conclusion et de l'application de l'accord régissant le télétravail en cours de négociation.

La négociation sur le télétravail en cours permettra de créer un cadre précis et rassurant pour envisager le développement de ce mode d'organisation du travail en période normale afin de répondre à la fois aux attentes de ceux qui souhaiteront télétravailler de façon régulière et aux craintes de ceux qui souhaiteront privilégier le travail sur site ou qui ne pourront pas travailler à distance.

- **Prévenir les comportements violents et les situations de harcèlement**

Des DUER ont été mis à jour à la suite de situations qui ont été révélées par la presse et qui concernaient des risques avérés de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

La volonté des acteurs de l'entreprise est très clairement de passer d'une prévention tertiaire de ces situations, qui consiste à établir la réalité des faits et à traiter les conséquences de ces situations sur les femmes et les hommes de France télévisions, à une prévention primaire qui consiste à agir dès l'apparition des premiers signaux d'une situation en refusant d'accepter et de tolérer des mots, gestes ou attitudes relevant de ce domaine.

Des formations ont commencé à être déployées auprès de tous les acteurs de l'entreprise, des sensibilisations accessibles en e-learning seront mises en place début 2021 par l'UFTV.

Des actions de communication seront également lancées dans tous les sites de l'entreprise.

Toutes ces actions pourront compléter les PAPRIPACT des directions dans les prochains mois.

- **Agir au sein des Equipes de Veille Locale**

Enfin, les Equipes de veille locale constituent par essence un lieu de prévention des RPS et de traitement des situations avérées.

France Télévisions identifie depuis plusieurs années certaines problématiques récurrentes dont les solutions sont à identifier et à mettre en œuvre localement par les directions et les représentants du personnel avec l'appui des APS, des psychologues et des médecins du travail au sein des EVL.

La complémentarité des compétences et le travail en confiance et en confidentialité sont des atouts des EVL sur lesquelles France Télévisions veut s'appuyer.

### 3.4. Risques TMS liés au travail sur écran et aux postures contraignantes (risques communs)

Le DUER montre que l'ensemble des collaborateurs de France Télévisions sont exposés, à plus ou moins grande échelle, à des risques (manutention, port de charge, postures contraignantes, travail sur écran) ayant des effets possibles sur la santé, les accidents du travail et les maladies professionnelles (TMS membres supérieurs, rachis).

De plus, dans un contexte de forte augmentation du télétravail et d'une augmentation de la sédentarité de ses salariés, France Télévisions souhaite inciter ses salariés à plus d'activité physique.

L'objectif est de renforcer la prévention primaire des risques professionnels par l'accompagnement à l'activité et aux exercices physiques en milieu professionnel.

En complément des actions sur les matériels adaptés et sur les formations déjà en place (formation ergonomie JRI, formation ergonomie poste informatique, e-learning "s'installer à son poste informatique", Webin'Ergo "installation de votre poste informatique à domicile"), il s'agit de développer l'activité physique dans une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques.

L'action engagée permettra de mettre en place des ateliers de renforcement musculaire et d'étirements s'adressant à l'ensemble des salariés selon la typologie de métier et des contraintes physiques associées (métiers du tournage, métiers avec manutention, port de charges, métiers sur poste informatique ...).

Jusqu'à présent, une offre, assurée par le prestataire Panakéia, était réservée aux équipes parisiennes.

Dès la fin du premier trimestre 2021, cette offre sera assurée en distanciel via une plateforme à la fois généraliste et personnalisée gérée par Axomove. Elle sera dédiée à l'ensemble des collaborateurs de France Télévisions quelle que soit leur localisation (emprises parisiennes, réseau régional et ultra-marin).

Chaque collaborateur pourra prendre un contact personnalisé avec un kinésithérapeute pour déterminer les exercices adaptés aux contraintes physiques de son métier. Le prestataire fera des observations terrain et échangera avec les acteurs de la santé au travail.

Par ailleurs, en parallèle à la préparation de l'accueil des JO à Paris en 2024, France Télévisions va développer des incitations à pratiquer une activité physique afin de prévenir les troubles liés à la sédentarité des collaborateurs par la pratique d'une

activité physique au quotidien. Il s'agit de promouvoir l'activité physique et la remise en mouvement par le biais d'actions concrètes et de communication.

### 3.5. Violences externes (risque spécifique)

Le DUER met en évidence une augmentation du risque de violence externe ces dernières années, en particulier lors des manifestations.

France Télévisions met en place des actions pour réduire les situations de risques extérieurs et adopter les bons comportements. Cela passe par l'analyse de risques avant le départ, les agents de protection rapprochée, les équipements de protection adaptés et les formations.

Par ailleurs, France Télévisions assiste et accompagne les salariés victimes d'agressions externes dans l'exercice de leur activité professionnelle, en particulier avec une aide psychologique spécialisée dans le traitement de situations traumatisantes.

Les travaux menés par un groupe de travail suite à l'accord QVT pour "prévenir et agir face aux risques externes de violences et incivilités" seront mis à jour et complétés, en particulier sur les actions suivantes :

- Un protocole opérationnel pour répondre aux situations dangereuses et d'agressions avérées.
- Une réunion semestrielle de groupes de parole rassemblant les collaborateurs journalistes ou techniciens victimes de situations de violence ou d'incivilité. Ce travail de "supervision" accompagné par un psychologue pourrait être ouvert à des collaborateurs d'autres médias TV ayant vécu des situations similaires.

### 3.6. Risques technologiques (risque spécifique)

Les risques technologiques sont des risques dont l'origine est liée à l'action humaine tels que les risques industriels, nucléaires et biologiques.

L'accident de Lubrizol en 2019 a conduit à augmenter la prise en compte des risques technologiques dans le DUER et a mis en évidence la nécessité de formaliser des consignes claires, des cartographies des risques disponibles rapidement pour les équipes en proximité.

Les mesures de sécurité et les procédures varient en fonction des situations qui peuvent être variées.

Cela passe donc par la mise en place de cartographies des risques et des formations adaptées. Une réflexion est en cours avec l'Université France Télévisions, la direction sûreté sécurité (D2S) et la DSQVT pour élaborer une formation Face aux Risques (FAR) et en assurer le fil rouge.

## NOTE PREPARATOIRE A L'INFORMATION CONSULTATION DU CSE CENTRAL RELATIVE A LA DECLARATION DE PRESENCE SUR SITE

### **Finalité**

Afin de répondre à l'urgence de protection sanitaire actuelle et pour permettre à notre entreprise de réguler les présences sur site, le conseil de direction de France Télévisions demande à tous les collaborateurs et personnels externes de prévenir de leurs présences sur site de façon anticipée.

### **Application auto-déclarative dans Teams**

Pour cela, la Direction des Systèmes d'Information a mis à disposition une application auto-déclarative dans Teams. Elle permet, de manière simple, à chaque collaborateur de déclarer ses prévisions de présence sur site ou de télétravail ou d'absence (sans en détailler le motif) et, si besoin, de prendre connaissance des présences ou absences de ses collègues.

C'est pourquoi quatre statuts ont été prévus dans l'application et sont à renseigner par chaque collaborateur jour par jour :

- Présent sur site
- Télétravail
- Autre
- Non renseigné

Cette information saisie dans l'application est à usage immédiat pendant la période concernée et aucun historique n'est conservé au-delà de la période de deux mois nécessaire à la consolidation des tableaux de suivi. Elle disparaît au fur et à mesure du déroulement du calendrier et n'est reliée à aucune autre application de gestion de l'entreprise.

Comme l'indique le guide de prise en main joint, la saisie est simple et s'adapte à la situation de chaque collaborateur. Elle peut être effectuée jour par jour, par semaine entière, ou encore sur une plus longue période (90 jours au maximum) en indiquant la date de début et la date de fin.

## **Exploitation des résultats**

Une fois l'information saisie, l'application permet de connaître le taux de présence sur site pour l'équipe, le service et la direction de rattachement du collaborateur.

Une synthèse est disponible pour chaque implantation immobilière, notamment à Paris.

C'est grâce à l'information prévisionnelle de ce taux de présence sur site que d'éventuelles mesures de régulation peuvent être prises par la direction générale, afin de limiter le nombre de collaborateurs présents en même temps et d'optimiser ainsi les mesures de prévention mises en place pour lutter contre la propagation non contrôlée du virus.

Ces mesures de régulation sont adaptées au niveau de chaque direction et de chaque service en fonction des taux de présence prévisionnelle sur site.

## **Tests préalables**

La DSQVT a été choisie en pilote pour tester cette application dès le lundi 26 octobre 2020, puis la DRHO à compter du 23 novembre 2020 avant le déploiement à d'autres directions. Ce test a permis d'améliorer quelques points de l'application.

Cette application très simple ne nécessite pas d'apprentissage particulier. Le guide d'utilisation joint à cette note sera disponible directement sur l'application et accessible en haut de la page de saisie.

## **Avis avant déploiement**

Compte tenu de l'urgence de la situation sanitaire actuelle, la direction souhaite informer et consulter les membres du CSE Central lors de la séance des 10 et 11 décembre 2020 afin de recueillir leur avis pour déployer cette application dès la deuxième quinzaine du mois de décembre de façon progressive et coordonnée.

Ce déploiement est prévu en priorité sur les sites parisiens et concernera à terme l'ensemble des sites de France Télévisions.

Afin de permettre aux élus du CSE Central de bénéficier des informations et éclairages nécessaires pour rendre leur avis dès la séance des 10 et 11 décembre 2020, la Direction a décidé de présenter le dossier aux membres de la CSSCT du CSEC lors de sa réunion extraordinaire du 7 décembre 2020. Certaines informations avaient déjà été transmises aux membres de la CSSCT du CSEC lors de sa réunion ordinaire du 19 novembre 2020 dans le cadre du point d'actualité sur la situation sanitaire Covid 19 à l'ordre du jour.

PJ : Guide de pris en main de l'application « gestion des présences sur site »

## COMPLEMENT D'INFORMATION EN DATE DU 7 DECEMBRE 2020

### A LA NOTE PREPARATOIRE A L'INFORMATION CONSULTATION DU CSE CENTRAL

#### RELATIVE A LA DECLARATION DE PRESENCE SUR SITE

##### **Contexte :**

La demande de suivre les présences sur site a été formulée par la Présidente de l'entreprise dans l'urgence liée à la gestion de la crise sanitaire. Compte tenu du fait que cette information n'existe pas aujourd'hui dans l'entreprise, la seule solution est de recourir à du « déclaratif ».

En effet, réaliser une interface avec des outils de planification existants requiert un temps de développement de plusieurs mois et ne permet pas de répondre à la demande formulée.

La solution proposée est donc une solution qui peut être mise en place rapidement mais qui entraîne naturellement des contraintes.

##### **Gestion des directions et des équipes concernées :**

L'équipe de développement de la solution a identifié une cinquantaine d'équipes au total :

- 13 équipes sur les sites parisiens
- 24 équipes en région
- 9 équipes en stations

Le détail des 13 équipes des sites parisiens est le suivant :

- DRH
- Transformation
- Information
- Rédaction
- Info Numérique
- Gestion moyens production
- Technologies
- La Fabrique
- Marketing Communication
- Antenne
- Programme
- Pole Outre-Mer
- Réseau France 3

Un correspondant est désigné au sein de chaque équipe afin d'assurer son suivi. Ce correspondant dispose au lancement de l'application d'un fichier comprenant les CDI. Il

ajoute les CDD et les stagiaires au moment où ceux-ci rejoignent l'équipe et les retire à leurs départs.

Les prestataires sont gérés en dehors de l'application par la direction concernée. Le nombre de personnes présentes à ce titre est indiqué journée par journée par le correspondant sur une ligne prévue à cet effet.

**Evolution de l'outil :**

Depuis son lancement initial en test, l'outil a été complété afin d'intégrer les présences des samedis et des dimanches.

Le suivi des informations quantitatives est assuré sur deux mois glissants afin de permettre une analyse de l'évolution des données. Aucune information nominative n'est conservée.



**france•tv**

**Gestion des présences  
Rôle administrateur métier**

# ● Rôle de l'administrateur métier dans le déploiement

Déploiement aux  
utilisateurs

**Organisation pour le déploiement : 1 intervenant Projet (DSI) travaille avec l'administrateur Métier de la direction concernée**

**Pour déployer l'application sur la direction,**

**Réunion de lancement montée par l'intervenant Projet avec l'administrateur qui doit :**

- Valider le périmètre couvert par l'équipe (direction ou sous-direction)
- Confirmer le nom de la Teams
- Valider la liste des sites et la liste des sous-directions nécessaires, et donner les valeurs complémentaires si besoin
- A partir de la liste des collaborateurs en CDI, établir la liste des utilisateurs pour constituer le groupe des membres de l'équipe (CDI, CDD, prestataires, non-permanents...)
- Recenser les « membres techniques » à faire créer et leurs responsables pour les regroupements de personnes et celles n'ayant pas de compte FTV

**Une fois l'application paramétrée, présentation faite à l'administrateur avant communication aux utilisateurs**

# ● Rôle de l'administrateur métier pour le suivi de l'application

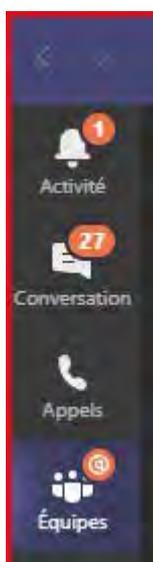
Déploiement aux  
utilisateurs

L'administrateur métier de l'équipe gère les entrées/sorties via une procédure fournie par la DSI

# Gestion des présences

Pour permettre à France Télévisions d'organiser les présences sur site, les collaborateurs et le personnel externe doivent déclarer leurs prévisions de présence sur site.

Une application est mise à disposition dans Teams, qui permet de manière simple de déclarer les prévisions, et si besoin, de prendre connaissance des présences de ses collègues.



Pour accéder à l'application : depuis Teams, dans vos « Equipes », vous trouverez la nouvelle équipe Teams « DRH – Présence sur site. »

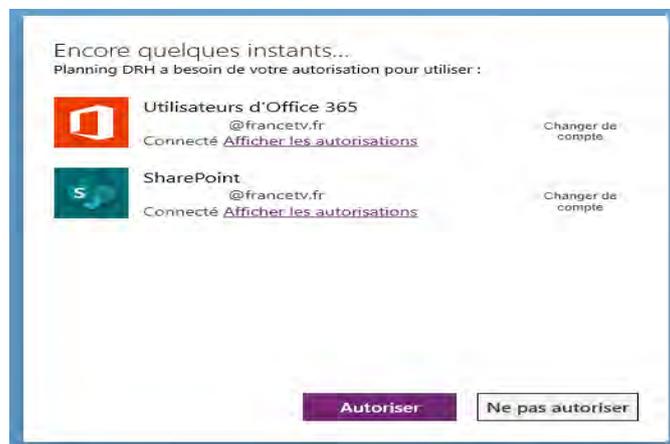
Dans le canal « Général » de cette équipe, l'onglet « Planning DRH » vous permet d'accéder à cette application.

Pour toute assistance : Contactez Hind ABDESSADAK  
« hind .abdessadak .ext@francetv.fr » -

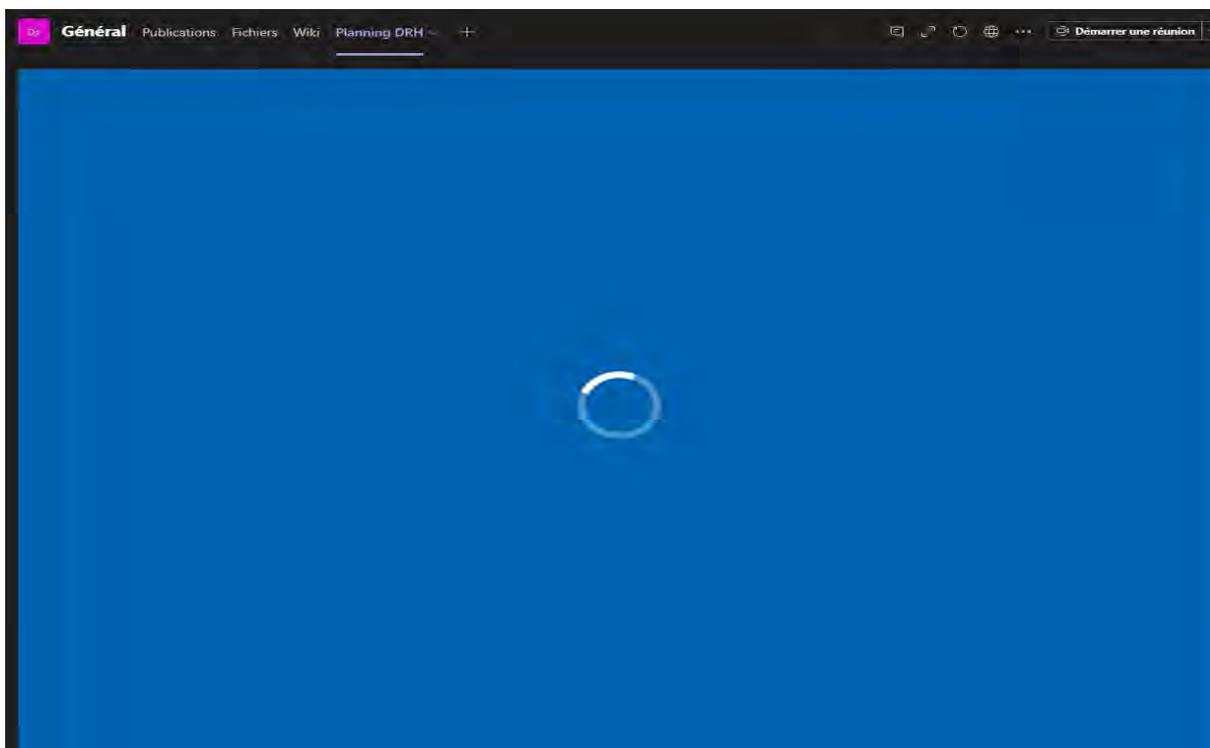


## 1) A la première connexion...

La fenêtre suivante s'affiche : cliquez sur « Autoriser »



L'affichage de l'application peut prendre quelques instants :



## 2) Une fois connecté(e)...

Le planning de la semaine s'affiche :

The screenshot shows the 'Planning DRH' interface. At the top, there is a navigation bar with 'Général', 'Publications', 'Fichiers', and 'Planning DRH'. Below this, there are filters for 'Statut' (set to 'Non renseigné'), 'Site', and 'Sous-direction'. The main area displays a weekly attendance schedule for the week of 26/10/2020 to 30/10/2020. The interface is divided into five columns for the days of the week: Lundi, Mardi, Mercredi, Jeudi, and Vendredi. Each column shows a list of employees with their names and a status indicator (a red dot for 'Non renseigné', a green dot for 'Présent', and a grey dot for 'Autre'). A legend at the bottom left explains the status indicators. The interface also includes buttons for 'Remplir jour fixe' and 'Remplir plusieurs jours'.

## 3) Renseignez votre planning prévisionnel

Par défaut, votre statut de présence est « non renseigné ».

Vous devez renseigner votre statut de présence au minimum pour la semaine suivante, et pour le mois suivant si cela est possible.

Pour chaque jour de la semaine : si vous êtes sur site, vous positionnez votre statut à « Présent », sinon vous positionnez « Autre ».

Pour vous permettre de remplir plus rapidement le planning prévisionnel, 2 fonctions vous permettent de renseigner votre statut pour un jour fixe ou pour une plage de dates.



Remplir jour fixe

Marquer tous les  comme étant  pour les 3 prochains mois à partir du 23/10/2020.

Attention : si vous avez déjà rempli des Jeudi sur les 3 prochains mois, ceux-ci seront remplacés par Présent.

OK



Remplir plusieurs jours

Marquer tous les jours du  au  comme .

Attention : si vous avez déjà rempli des jours entre ces deux dates, ceux-ci seront écrasés avec la nouvelle valeur.

OK

#### 4) Consulter le planning prévisionnel

Par défaut, le planning affiche les statuts des personnes, tous sites et toutes sous-directions confondus. Pour affiner l'affichage, utilisez les listes déroulantes pour filtrer par site ou par sous-direction.

Le compteur qui s'affiche indique le nombre de personnes présentes sur le nombre total de personnes du filtre sélectionné.

*Nb : Si aucun filtre n'est sélectionné, alors c'est le nombre total de personnes de la direction qui s'affiche.*

#### 5) Consulter mes informations personnelles

Le bouton  vous permet de consulter votre sous-direction et votre site de rattachement.



## Avis du CSEC de France Télévisions

### Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) à FTV

Pour cette information-consultation, **les élus ont reçu les documents suivants** :

- Note d'orientation et éléments d'analyse DUER et PAPRIPACT pour l'entreprise FTV
- Éléments d'analyse DUER et PAPRIPACT pour le Siège, le Réseau France 3 et le Pôle Outremer
- 27 PAPRIPACT « locaux » (donc pas la totalité)

**Les élus du CSEC n'ont pas reçu de la part de la direction** la résolution du CSE du Réseau France 3, alors que celle-ci le demandait.

Malgré le nombre de sites et les conditions de travail variés rencontrés par les salariés permanents et non permanents de l'entreprise, il est tout de même possible d'identifier des **risques professionnels communs**. Pour l'année 2021, la DSQVT en a identifié 6 pour lesquels l'entreprise mettra en œuvre prioritairement les actions de prévention présentées dans la note d'orientation, à commencer par favoriser la culture de la prévention :

- Risque routier et déplacements
- Risque biologique
- Risques psychosociaux
- Risques troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran et aux postures contraignantes
- Violences externes
- Risques technologiques

Les élus du CSEC soulignent la qualité de la rédaction de la note d'orientation, et les actions de prévention semblent pertinentes quoique moyennement ambitieuses, puisque beaucoup sont un prolongement des mesures existantes qui ont de fait montré leurs limites, puisque les risques n'ont pas disparu.

## **Néanmoins :**

Lors de l'avis, le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires (art. L.2312-27 du Code du Travail). Parmi les **manquements identifiés par les élus** :

- L'absence d'actions liées au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés inaptes à leur poste
- Les risques psycho-sociaux sont largement sous-estimés dans les DUER et font rarement l'objet d'actions de prévention, alors qu'il s'agit des risques les plus graves actuellement dans l'entreprise. Les élus préconisent un travail de prévention relatif :
  - o A l'augmentation de la production à moyens constants (charge de travail...)
  - o A la modification des process de travail
  - o A l'évolution des emplois et des activités
  - o A la lutte contre le harcèlement
  - o Au renforcement de la formation des managers aux RPS.

**L'absence d'obligation d'info-consulter les établissements contrarie la remontée d'informations** de la part des instances de proximité et des CSE/CE/CCEOS jusqu'aux élus du CSEC. L'analyse de l'évaluation de la situation par la direction est d'autant plus malaisée. La direction elle-même semble avoir des difficultés à organiser la remontée des documents à la DSQVT et leur transmission aux instances.

**Des documents de synthèse complémentaires auraient été utiles pour compléter l'analyse des DUER-PAPRIPACT** : la synthèse des rapports des médecins du travail, les bilans SSCT, les bilans sociaux, la typologie des accidents du travail, l'absentéisme, le handicap...

La note d'orientation confirme page 3 : « *Il faut également assurer un meilleur maillage entre le document unique d'évaluation des risques (DUER), l'analyse des données de sinistralité (accidents du travail et maladies professionnelles), la fiche entreprise et le programme annuel de prévention (PAPRIPACT)* ».

A condition que certains documents soient améliorés car pour l'heure les bilans SSCT sont pauvres et inégaux. Ils ne permettent pas d'observer les évolutions des conditions de travail, et un certain nombre d'informations manquent et sont préjudiciables à l'analyse :

- La mention de la nature des alertes des élus
- La répartition des accidents du travail par âge, sexe et métier, afin de détecter les groupes à risque, ainsi que par type (TMS, chute, RPS, etc.), comme cela existait dans la version précédente
- Le taux d'absentéisme, sa répartition par durée, par nature et l'évolution du nombre de jours

- Le nombre de salariés en situation de handicap, en invalidité ou faisant l'objet d'une restriction

Les PAPRIPACT et la note d'orientation ne mentionnent **aucun budget, ni calendrier** pour la note. Ce sont pourtant des données nécessaires afin de vérifier l'engagement de la direction. Il ne s'agit pas de s'engager à la légère car le PAPRIPACT est l'expression de l'exercice du pouvoir de direction qui impose des résultats. La responsabilité civile et pénale peut être engagée en cas de non réalisation. La signature d'un PAPRIPACT signifie que la direction s'engage sur des actions avec les moyens humains, techniques et financiers suffisants. L'article L.2312-27 2<sup>e</sup> alinea du Code du Travail stipule que le PAPRIPACT « *fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût* ».

Le **rattachement de la DSQVT à la DDS** plutôt qu'au COMEX de FTV ne concrétise pas une volonté forte et ne donne pas à cette direction les moyens de l'ambition affichée par la Présidente. Les élus se posent donc légitimement la question de la mise en œuvre des actions de prévention présentées dans la note d'orientation.

Direction et élus s'accordent pour dire que la mise à jour des DUER et la mise en œuvre du PAPRIPACT sont réalisées au plus près du terrain. L'exercice contribue à la culture de la prévention. Les élus rappellent que la **présentation en CODIR** est essentielle car les propositions des groupes de travail sur le DUER doivent nourrir le management qui les arbitre et les déploie via le PAPRIPACT.

Les préconisations des élus de la CSSCT du Réseau France 3 émises à l'occasion de l'examen des addendum aux DUER n'ont pas été prises en compte dans les programmes de prévention. Il s'agissait pourtant d'éléments fondamentaux, destinés à corriger la politique préventive de l'entreprise : formation des APS aux risques psycho-sociaux, identification des risques spécifiques aux représentants du personnel, aux CDD et à la direction, classement plus fin des RPS. Les élus n'ont pas plus été entendus lorsqu'ils ont alerté sur le risque pris par la direction avec son projet de régionalisation. Des élus de proximité regrettent que certaines directions ne voient dans l'exercice DUER-PAPRIPACT qu'une contrainte légale supplémentaire dont l'objectif paraît plus bureaucratique que préventif. Le changement de point de vue était déjà l'intention de l'Accord QVT de 2017, rappelé dans la note d'orientation (page 2 : « *dans l'accord QVT, il est indiqué que « l'enjeu du DUER est de passer d'un outil réglementaire à un outil de management et de pilotage des risques professionnels* » »). Ces exemples révèlent une fois de plus **l'absence de culture de la prévention des risques au sein de l'entreprise et une incapacité à associer réellement les élus à la politique de santé.**

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L.2312-27 du Code du Travail stipule que « [...] *l'employeur présente [...] Un rapport annuel écrit faisant le **bilan** de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du **travail de nuit** et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 sont traitées spécifiquement* ». Cela n'a pas été présenté aux élus du CSEC.

Les élus du CSEC souhaitent que la direction travaille avec la CSSCT-C pour faire le suivi des actions au niveau de FTV et améliorer le prochain exercice.

Votants : 21

- Pour : 21
- Contre : 0
- Abstention : 0

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

Le 21 janvier 2021



## **Avis du CSEC de FTV sur le bilan social 2019 de France Télévisions**

Le CSEC constate que la baisse des emplois s'est poursuivie en 2019 à FTV. Cette baisse touche principalement les personnels non permanents et les PTA. L'augmentation du nombre de journalistes est liée à la requalification de pigistes en CDI. Le transfert d'une partie de l'activité de production vers FTV Studio a eu aussi un impact sur le niveau des ETP.

Le taux d'encadrement est en baisse chez les journalistes et faussée chez les PTA où la classification en fonction de la cotisation dans les caisses cadres positionne comme cadres un grand nombre de PTA qui n'exercent pas réellement de fonction d'encadrement. Cette confusion mérite d'être corrigée.

La féminisation progresse à FTV même si des efforts importants restent à faire. L'encadrement journalistes compte désormais 33,1% de femmes (contre 42,5 % chez les reporters et 54,3 % à l'édition). Le CSEC demande qu'un indicateur par genre soit créé pour les embauches dans les futurs bilans sociaux.

Les non permanents ont subi une baisse continue de leurs effectifs depuis 2017, tant chez les PTA que chez les journalistes.

L'âge moyen de FTV est de 49 ans. La moyenne d'âge des hommes y est plus élevée que celle des femmes mais on constate un lent mouvement d'inversion qui pourrait voir la moyenne d'âge des femmes s'avérer plus élevée que celles des hommes d'ici quelques années.

Le recours aux travailleurs extérieurs est en hausse, en particulier dans le secteur du numérique, une politique qui peut s'apparenter à de la fausse sous-traitance.

Le nombre de stagiaires est en baisse à FTV. Une baisse qui surprend quand on sait l'importance de la politique d'alternance pour l'équilibre de la pyramide des âges et pour que l'entreprise s'ouvre mieux à la société réelle, dans toutes ses composantes, en particulier sociales et géographiques.

Les embauches à l'extérieur du groupe ont connu une forte évolution en 2019, au détriment du recrutement des CDD « fidélisés ». Le CSEC rappelle les droits à requalification des précaires historiques. Il y a aussi une tendance à recruter des cadres de haut niveau à l'extérieur du groupe qui contredit la volonté de la DRH de promouvoir "l'ascenseur social" en interne.

On note une baisse du nombre de départs en retraite en 2019, probablement dans l'attente des dispositions plus favorables de la RCC. Le CSEC demande que le nombre de licenciements pour motif disciplinaire soit spécifié.

Le nombre de mutations d'un établissement à l'autre apparaît assez peu important. Il faut préciser les mutations d'une antenne à l'autre dans le réseau régional même si elles font partie du même établissement au sens CSE.

Les promotions sont en hausse mais liées aux nombreuses réorganisations.

Le pourcentage de salariés en situation de handicap est en recul. Si les réseaux France 3 et ultramarin respectent le quota légal, le siège et les filiales de FTV sont loin du compte (chiffres accord handicap). FTV a plutôt axé la politique sur la reconnaissance du handicap (RQTH) de personnels en poste plutôt que d'embaucher des personnes en situation de handicap. Or, ces salariés partent à la retraite et ne sont pas remplacés. En 2019, sur 287 embauches, on n'a recruté que 3 salariés en situation de handicap. Le CSEC rappelle que l'insertion des personnes en situation de handicap constitue un des axes centraux du label AFNOR obtenu par FTV.

L'absentéisme a connu une forte hausse, en particulier les petits arrêts maladie qui ont cru de façon inquiétante, doublant même chez les journalistes. L'autre secteur impacté est celui de la Fabrique, probablement en lien avec une réforme toujours mal comprise et de nombreux dysfonctionnements.

Selon le taux Alma qui regroupe arrêts maladie, maladie de longue durée, accidents du travail ou de trajet et maladies professionnelles, FTV est à 6,36%, soit bien supérieur à la moyenne nationale qui est de 5,11%. Pour le CSEC, la multiplication des réorganisations, la pression sur l'emploi et les conditions de travail, la montée des RPS expliquent ces résultats. La direction ne peut pas se contenter d'observer cette hausse des arrêts de travail, elle doit au plus vite prendre en compte ces indicateurs alarmants et mettre en place un plan d'action adapté, en lien avec les instances représentatives du personnel.

Les congés autorisés marquent une nette tendance à la baisse en 2019. Ces droits d'absence pour événements familiaux, déménagement, rentrée scolaire, naissance, décès, adoption, maladie enfant, allaitement seraient-ils accordés avec plus de difficultés ?

Le CSEC prend acte du retrait de l'indexation des outre-mer, lié aux spécificités des territoires, dans le calcul de la rémunération moyenne annuelle.

L'égalité professionnelle progresse encore trop lentement. De grosses disparités demeurent chez les cadres, cadres supérieurs et journalistes.

Le ratio entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés augmente. Parmi les 10 plus hauts salaires, on dénombre 7 femmes mais c'est un peu l'arbre qui cache la forêt des inégalités. On avait expliqué l'an dernier que l'augmentation de 25% constatée entre 2017 et 2018 était due à un rattrapage ponctuel. Or il s'est maintenu en 2019.

Le nombre de jours d'arrêts suite à des accidents du travail est en hausse, après une amélioration en 2018, particulièrement chez les journalistes de reportage/contenu de l'info.

Certains indicateurs sont incomplets car les médecins du travail, trop mobilisés par le Covid, n'ont pas remonté les bilans annuels en 2020.

La part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et l'intervention en milieu de travail est d'un tiers. Il s'agit de l'activité liée à l'identification des risques, l'étude des postes de travail, la vérification des conditions de travail, les réunions, les formations, les CSSCT etc. Le reste du temps est consacré au suivi médical des salariés.

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle a baissé de 4,70% en 2018 à 4,60% en 2019. Le nombre de stages pour adaptation à l'emploi a baissé alors que les stages liés au développement des compétences sont en forte hausse.

Le bilan 2019 affiche une augmentation du volume des crédits d'heures utilisé sans indiquer le volume de crédits d'heures possibles. La direction souligne la difficulté de répertorier les crédits d'heures.

On note une augmentation des procédures en 2019, tant des solutions non juridictionnelles que des procédures judiciaires mettant en cause l'entreprise.

Adopté à l'unanimité des élus

Les Organisations Syndicales CGT, CFDT, SNJ et FO s'associent

Le 20 janvier 2021



## **Avis du CSEC sur le bilan handicap 2019**

Les élus constatent une décrue de l'emploi de personnes en situation de handicap en 2019 ce qui n'est pas une bonne nouvelle.

FTV a priorisé une politique RQTH plutôt qu'une politique d'embauche, comme dans beaucoup d'entreprises en France. Nous touchons là une limite avec le vieillissement des salariés et leur départ de l'entreprise avec un niveau important et croissant de licenciements pour inaptitude. Pour ces salariés, nous constatons que les recherches sérieuses de reclassement dans l'entreprise sont particulièrement faibles.

Les actions dans l'entreprise ne doivent pas être seulement faites sous une forme ponctuelle mais doivent mieux s'affirmer au long court. En matière de programmes, le langage des signes, l'audio-description et le sous-titrage doivent s'amplifier.

Les élus regrettent donc que la politique de recrutement ait faibli en 2019 et demandent que cela soit pris en compte dans le nouvel Accord handicap en cours de négociation, dans tous les secteurs de l'entreprise et dans l'encadrement, afin d'améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap à FTV, particulièrement en cette période de crise sanitaire et sociale.

Les élus estiment que la marge de progression culturelle est encore importante dans notre entreprise. Ils demandent qu'un temps dédié soit mis en place pour tous les acteurs de cet enjeu afin de mieux les identifier et que l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap progresse.

Cette inclusion est l'une des caractéristiques de la diversité, priorité affichée par la Présidente, qu'il faut mieux porter partout dans l'entreprise.

Adopté à l'unanimité des élus

Les Organisations Syndicales CGT, FO, CFDT et SNJ s'associent

Le 20 janvier 2021