



# CSE Central

## des 15 et 16 décembre 2021

Élu·es CGT : Malika AIT-OUAKLI, Abal-Kassim ALICOMBO, Rabéa CHAKIR-TREBOSC, Marc CHAUVELOT, Guilhem FRAISSINET, Chantal FREMY, Claude GUENEAU, Jean-Hervé GUILCHER, Michela LAW, Jean-Hugues LEC KAO, Pierre MOUCHEL, Johny PAYET, Thierry PUJO, Didier RICOU.  
Représentant syndical : William MAUNIER.

À l'ouverture de la réunion avec la Présidente de FTV, la CGT a fait [une déclaration](#) pour alerter notamment sur la situation budgétaire et sur les conséquences des suppressions d'emploi sur les conditions de travail des salarié·e-s.

## Situation générale de l'entreprise

Pour la Présidente de France Télévisions nous entrons dans une période de campagne électorale jusqu'aux élections législatives de juin 2022, ce qui nous impose de la rigueur et de la nuance du fait de l'extrême polarisation du débat en France. Mais l'autre élément d'actualité pour France Télévisions c'est la présidence française de l'Union Européenne qui sera présente sur nos antennes, que ce soit dans les reportages ou dans les programmes avec, par exemple, la diffusion de la série Parlement.

Delphine Ernotte estime que FTV est au plus haut sur la création grâce notamment à la diffusion de séries produites par l'Alliance européenne comme *Germinal* ou *Le Tour du Monde en 80 jours* diffusée à Noël. Elle se félicite que la série *Dix pour cent* soit nommée aux Emmy Awards Côté et que l'indicateur qualitatif place FTV 9 fois sur 10 dans les meilleurs programmes.

La direction travaille sur une plus grande exposition du cinéma sur nos antennes et annonce que le Festival de Cannes FTV sera désormais sur FTV, en association avec Brut, Canal+ ayant renoncé. La volonté de la direction est de « *faire rayonner à nouveau ce festival* ».

La Présidente se félicite également de très bonnes audiences, France 2 étant à son plus haut niveau depuis 10 ans. France.tv progresse aussi mais la direction veut doubler l'audience en 18 mois. Un objectif sans doute en lien avec la situation sur Salto, la Présidente évoquant un possible scénario de sortie du fait de la fusion TF1 - M6. Les discussions sont en cours et en cas de sortie, FTV jouera sa carte streaming gratuit sur France.tv.

La Présidente souligne également la belle réussite du lancement du nouveau portail Outre-mer.

Du côté de l'avenir de l'entreprise, la Présidente qualifie 2022 d'année cruciale pour l'Audiovisuel Public que certains annoncent vouloir privatiser. Elle estime que les valeurs du Service Public et le soutien à la démocratie sont en jeu avec également la nécessité de faire à face à l'enjeu majeur de la concentration des médias. La Présidente met en avant l'impact de FTV dans le secteur culturel français qui pèse plus que l'industrie pharmaceutique. Mais elle alerte sur la fin annoncée de la CAP (redevance) en 2023 du fait de la disparation de la taxe d'habitation ce qui plonge les entreprises de l'Audiovisuel Public dans une grande incertitude. Selon Delphine Ernotte, dès le futur gouvernement nommé, il faudra agir.

Elle évoque la crise sanitaire et se félicite d'avoir anticipé les mesures de fin d'année à FTV et estime que les salariés ont le sens du service public et qu'il y a besoin d'être attentifs aux autres, tout en souhaitant un retour à la normale en janvier.

Interpellée par la CGT sur le projet de GIE avec Radio France, la Présidente confirme qu'il s'agit d'un GIE de gouvernance, sans salarié, afin d'y loger les outils techniques communs et la marque du projet numérique régional. Mais que cela ne doit pas nuire à l'offre Franceinfo.

Un CSEC extraordinaire sur la création du GIE est programmé le 14 janvier.

La CGT a interpellé le directeur des antennes et des programmes sur l'avenir du feuilleton Plus belle la vie. Ce dernier reste vague, évoquant des audiences en forte baisse et une discussion éditoriale en cours avec le producteur Newen (filiale de TF1), la relance éditoriale de cet été n'ayant pas marché. Il tente d'être rassurant sur la dynamique de l'emploi très favorable dans le secteur à Marseille sur le secteur de la Belle de mai suite aux annonces du Président de la République sur place sans confirmer d'engagement de FTV sur le site.

Sur le financement de FTV, la CGT relance la direction sur le retour de la publicité après 20h. La Présidente partage mais souhaite rester prudente car cela pourrait aussi justifier une baisse de la redevance. Elle indique qu'un travail d'évaluation est en cours sur l'impact de la fusion TF1-M6 qui pourrait coûter à FTV 120M€ de recettes publicitaires.

Enfin, sur la transformation de l'entreprise, la Présidente estime que nous sommes au bout d'un processus, « *on a fait les efforts, il faut laisser souffler cette maison* », « *Il faut laisser cette question de la baisse des effectifs, je l'ai dit au Conseil d'Administration* ». Pour la CGT cela est plutôt une bonne nouvelle mais les efforts des années passées ont laissé de profondes traces. Ce répit sera-t-il de courte durée ? Le prochain Gouvernement va-t-il relancer une nouvelle purge sur les effectifs assorti d'un nouveau plan d'économies ? C'est tout l'enjeu de la période qui s'ouvre.

## Budget 2022 de France Télévisions

L'année 2022 sera pour France Télévisions l'année de tous les dangers. Une élection présidentielle dont le résultat peut se révéler désastreux pour l'audiovisuel public et une situation financière incertaine.

Au-delà de 2022, il n'y a plus de contrat d'objectifs et de moyens avec l'État, on ne sait donc pas où on va et l'arrivée d'un nouveau gouvernement au printemps va laisser peu de temps pour négocier une nouvelle feuille de route. Delphine Ernotte confirme le flou sur l'avenir mais précise travailler sur l'évolution du marché afin de faire des propositions le moment venu et en déduire les besoins budgétaires.

En outre, la suppression complète de la taxe d'habitation en 2023 met en péril la collecte de la contribution à l'audiovisuel public (CAP, ex-redevance) qui y était adossée. L'indispensable réforme de la CAP, jusqu'ici liée aux seuls téléviseurs, afin de l'indexer sur tous les équipements permettant d'accéder aux contenus de l'audiovisuel public, n'a pas eu lieu. Le péril est donc imminent et très grand.

Pour 2022, France Télévisions devait faire face à une triple difficulté : une baisse de 60 M€ de financements publics (baisse de 14 M€ de CAP + disparition des 45 M€ du plan de relance versés sur la seule année 2021 pour compenser les effets de la crise sanitaire), un cumul de charges décalées sur 2022 à cause du Covid et le maintien de France 4/Culturebox.

Malgré cela, coûte que coûte, la direction a choisi d'afficher un budget avec un résultat d'exploitation à l'équilibre. Un affichage fragile qui repose sur un haut niveau de recettes de pub et de recettes commerciales, qui entraîne des économies importantes sur le programme national et sur les sports et ne permet pas dans le même temps de financer les projets stratégiques.

Afficher un budget à l'équilibre revient à dire qu'on peut imposer les équations les plus intenable à FTV, au final elle y arrive. Ce que ne montrent pas les bilans financiers, c'est l'impact sur la santé des salariés et l'impossibilité de mener à bien des projets de développements ambitieux et respectueux des gens qui y contribuent. En conséquence, les élus du CSE central ont donné un [avis négatif](#) au budget.

La présidente se défend en affirmant qu'elle a obtenu de l'État de ne pas réduire les ETP au niveau attendu par le contrat d'objectifs et de moyens, puisque la baisse prévue en 2022 est de 26 ETP au lieu des -221 prévus au COM. Dans la réalité le COM ne mentionne que l'objectif de baisse de la masse salariale qui est prévue en dépassement de 23 M€ par rapport au plan d'affaires prévisionnel.

Pour l'analyse des comptes de l'exercice 2021, les élus ont reconduit le mandat de Secafi, l'expert du CSE central.

## TEPI point de suivi de l'expertise pour risque grave (Secafi)

Les experts du cabinet SECAFI, mandaté par le CSE Central, ont présenté un point d'étape sur les troubles causés par le projet de transfert des 6 émissions historiques à FTV Studio (*Télématin*, *Des Racines et des Ailes*, *Thalassa*, *Faut-pas-rêver*, *Des chiffres et des lettres* et *Passage des arts*) et de leurs salariés (84 au mois d'avril). Le projet a été abandonné par la présidente de FTV, le 18 octobre 2021.

Sur la base d'entretiens et de témoignages, les experts ont fait état du grand désarroi des salariés, abasourdis par la décision de les transférer à la filiale FTV Studio : sentiment de trahison, de déshumanisation, de brutalité. Détresse psychologique, aggravée par l'isolement dû à la crise sanitaire et aux visioconférences. De nombreux salariés ont fait l'objet d'un suivi médical et usé de tranquillisants.

Les journalistes de *Télématin*, en particulier, ont vécu douloureusement la nouvelle formule, qui s'est traduite par une baisse de leurs passages à l'antenne, pour les plus âgés, et par des

économies sur les conditions et moyens de tournage. Le management brutal, voire pathogène, a été montré du doigt : absence de conférences de rédaction, validations tardives, désorganisation du travail, autoritarisme et infantilisation, conférences critiques vexatoires, etc.

Les bouleversements dans la programmation d'émissions comme *Thalassa*, reléguée le dimanche après-midi, ont aussi eu des conséquences sur le moral des équipes s'interrogeant sur leur place au sein des programmes : sentiment de ne pas être considérés, voire « déni-grés », traités comme de simples exécutants, sans aucune reconnaissance pour leur investissement personnel tout au long de leur carrière.

Les lacunes, au plan de l'accompagnement Ressources Humaines, ont été mises en évidence, avec une certaine désinvolture eu égard à l'importance du projet générateur de stress et de souffrances : « *incapacité à percevoir les signaux autour du mal-être général* ». Beaucoup de chefs de services et responsables se sont sentis désemparés et abandonnés face au manque de soutien RH.

Le rapport définitif sera présenté début 2022 et devra aboutir à la définition d'un plan d'action avec pour objectif de restaurer la sérénité dans les collectifs de travail.

## Moyens Internes de Fabrication

La direction est venue présenter le plan de charge 2022. Les activités plateaux et régie fixe sont en baisse mais cela serait plus conforme au potentiel du siège qui était en surchauffe depuis quelques mois.

LA FABRIQUE

VOLUMES ET EVOLUTIONS D'ACTIVITE DU PLAN DE CHARGE 2022 / 2021

Processus	Unité d'œuvre	Budget 2022	Budget 2021	Ecart B2022/B2021
Plateau	Jour	2 262	2 468	-206
Régie fixe	Heure	21 072	22 116	-1 044
Régie mobile	Jour	853	883	-30
Régie fly	Jour	194	133	61
total VM		1 047	1 016	31
Fictions	Jour	436	442	-6
Fictions numériques (1)	Jour	100	50	50
Feuilletons	Jour	552	552	0
Equipes de tournage	Jour	2 005	2 206	-201
Mixage actu	Jour	1 854	1 854	0
Post-production (y compris fiction, feuilleton)	Jour	22 738	22 245	493
Vidéographie	Jour	1 751	1 444	307

(1) pour 2022, 3 Fictions numériques et 1 programme court versus pour 2021, 2 fictions numériques

Sur la VM, le plan de charge est en légère hausse. La direction insiste sur une répartition équilibrée, entre 15-20% pour chaque genre de captations.

La post-production est en progression mais une nouvelle fois les équipes de tournage sont en baisse sensible (-10%). En cause, selon la direction, une moindre demande du côté de *Télématin*. Les commandes du réseau F3 sont par ailleurs très inéquitables. Alors que la Bretagne, région mono-antenne, utilisera 29% des équipes légères de la fabrique dans le réseau en 2022, la région PACA avec deux antennes en utilisera 16% et la Nouvelle Aquitaine avec 3 antennes seulement 2%. Pourquoi ? Personne ne le sait vraiment ce qui pose un sérieux problème de politique de recours aux moyens internes.

L'activité de vidéographie augmente sensiblement ce qui pour la CGT nécessiterait de transformer des postes en CDI. Le plan de charge de fiction numérique est doublé avec 3 fictions et un programme court en 2022, sans que l'on sache encore si la Fabrique sera producteur exécutif sur ces productions. La fiction et le feuilleton restent stables.

La CGT fait remarquer que la mission de 6 mois de planificateur à la Vidéo Mobile n'est toujours pas en place malgré un protocole d'accord signé et que le conflit sur le temps de travail à Vendargues n'est toujours pas réglé, la proposition intersyndicale CGT, CFDT, FO ayant été envoyée il y a plusieurs semaines.

## Évolution de l'organisation de la DMF

Ce projet d'évolution de la structure de la DMF était l'occasion pour les élus de reposer la question du fonctionnement de la Fabrique. L'expert du CSEC a étudié les points d'évolution du projet mais a dû tenir compte dans son analyse du ressenti général exprimé par les salariés de la Fabrique sur la réforme qui reste à la fois incomprise et inacceptée.

Ainsi le rapport de l'expert évoque beaucoup de lassitude et d'angoisse chez les salariés, le problème principal étant que la centralisation de l'organisation les a privés de cadres locaux et que la coupure avec l'encadrement et la RH en central perdure. L'exemple de la mise en place d'un responsable de fabrication sur le site de Lomme pour la fiction est très éclairant. Bien perçu par les personnels, cela montre à quel point cela est un point sensible. Pourquoi ne pas faire la même chose ailleurs ? La pensée magique de la DMF du « *tout va mieux* » ne suffira pas, les personnels sont en souffrance et la direction ne veut pas le voir, elle reste une fois de plus dans le déni.

Pour la CGT, il est absolument nécessaire remettre en place des cadres en proximité, avec des prérogatives décisionnelles, afin qu'ils soient les interlocuteurs privilégiés des salariés. Le management à distance ne fonctionne pas à la Fabrique, la DMF se révélant incapable de le faire correctement.

Les élus ont adopté un avis sur cette évolution de la DMF qui ne prend pas la mesure de l'ampleur des dégâts.

## Point Santé

### Commission santé sécurité et Conditions de travail (CSSCT-Centrale)

Une réunion s'est tenue le 9 décembre :

- ▶ Point sur la situation sanitaire Covid 19 : pas brillant puisque nous dénombrons 54 cas Covid (32 au Siège, 20 dans le Réseau France 3 et 2 dans le Pôle Outremer) et 50 cas contacts le 9 décembre, et cela continue de monter. La direction compte communiquer sur les conditions de travail à compter du 9 janvier au plus tôt, mais difficile de prendre des décisions au long cours tant les inconnues sont nombreuses. La direction a entendu la

demande de la CSSCT-C de faire attention aux personnels qui n'ont aucune envie de retourner en télétravail forcé.

- ▶ Plan d'action pour les élus en souffrance : rien de neuf, si ce n'est l'acceptation par la direction de mesures simples demandées depuis des mois par les organisations syndicales (calendrier social allégé, ouverture d'une négociation sur la carrière des élus et identification des risques professionnels spécifiques). En revanche, la direction ne promet qu'une « attention particulière » pour que les documents fournis pour les réunions ne soient pas envoyés la veille pour le lendemain.
- ▶ Du temps pour les managers afin d'accompagner leur équipe dans les changements : c'est pas gagné, aucun élément concret pour avancer sur cette voie.
- ▶ Toutes les CSSCT traitées à égalité : Seules les CSSCT du Siège et du Réseau sont obligatoires, celles des autres CSE étant facultatives mais la direction consent enfin à des avancées.
- ▶ Point sur la mise en œuvre du plan d'action relatif à l'amélioration des relations direction-représentants du personnel : ça démarre doucement mais les réflexes sont durs à perdre. Illustration : la direction propose que les formations pour lutter contre l'absentéisme se fassent d'abord chacun de son côté, puis direction et élus ensemble.
- ▶ Fin du contrat de JLO pour la ligne d'écoute des psychologues du travail.



Voir le compte-rendu de la CSSCT-Centrale du 9 décembre.

## Information/consultation sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) à FTV

Hormis quelques risques spécifiques et le classement selon la gravité qui peut varier d'un site à l'autre, tous les salariés de FTV sont soumis aux mêmes risques professionnels, identifiés par la direction :

- 1) Risque routier et déplacements (plus d'un tiers des déclarations d'accident du travail concernent des accidents de trajet, que ce soit en mission ou entre le travail et le domicile)
- 2) Risques liés aux agents biologiques (pandémie Covid)
- 3) Risques psychosociaux (amplification du travail à distance, évolution des modes d'organisation du travail, charge de travail, angoisse liée au risque de contamination, comportements inappropriés, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, incertitude face à l'avenir et aux évolutions des métiers)
- 4) Risques liés aux conditions physiques du travail
- 5) Violences externes
- 6) Risques technologiques

C'est pourquoi il est nécessaire que des actions de prévention soient décidées au niveau de l'entreprise (qui a les budgets, les moyens de réaliser des supports et des campagnes d'information/formation et le pouvoir d'imposer), pour qu'elles soient adaptées et mises en œuvre au plus près du terrain. C'est ce que détaille la « Note d'orientation générale de la politique de

santé et prévention des risques pour l'année 2022 » rédigée par la DSQVT, et qui fait office de PAPRIPACT pour l'entreprise.

Bien que cette note traite des risques psychosociaux, ils sont encore mal détectés, mal déclarés en accident du travail\* et mal gérés. Quant à leur prévention, nous sommes souvent au degré zéro de ce qu'il faudrait faire concernant l'intensité et la complexité du travail, le temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre dans son travail, les relations au travail, les conflits de valeur et l'insécurité de la situation de travail.



| Voir l'avis des élu·es.

---

\* La qualification d'accident du travail ne se limite pas aux lésions physiques, mais s'étend également aux lésions psychiques. Donc un traumatisme psychologique, un choc psychologique ou une dépression nerveuse soudains et intervenus du fait ou à l'occasion du travail peuvent être reconnus comme accident du travail. Exemple : a été reconnue comme accident du travail, une dépression nerveuse apparue soudainement 2 jours après un entretien d'évaluation au cours duquel un supérieur hiérarchique avait notifié au salarié un changement d'affectation et consécutive, selon l'expertise médicale technique, à cet entretien (Cass. 2ème civ., 1er juillet 2003, n°02-30576).

## Régime santé et prévoyance de FTV

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 les salariés de FTV ont un nouveau contrat santé et prévoyance (décès, incapacité de travail, maternité) pour remplacer Jade : Topaze.

En réalité les changements sont mineurs puisque nous conservons nos assureurs (Audiens et Gras Savoye) et les garanties couvertes sont quasiment identiques, à l'exception des médecines douces (plus de spécialités concernées) et des consultations de psychologues (désormais prises en charge par l'Assurance maladie).

Parmi les modifications notables on trouve tout de même une augmentation des cotisations\* (car notre régime était déficitaire sur l'exercice précédent), l'ouverture du régime obligatoire aux CDI et CDD de droit commun de Polynésie et Nouvelle-Calédonie au tarif hexagonal, la possibilité de cotiser à une sur-complémentaire et une prise en charge particulière pour les intermittents qui sont d'abord couverts par leur régime de branche qui a évolué en septembre 2021.

La direction doit communiquer largement en janvier.

Les intermittents de FTV bénéficient d'une couverture à laquelle n'ont pas droit ceux qui travaillent pour France.tv Studios, alors que c'est une filiale à 100%. La CGT estime que cette différence de taux de cotisations risque de créer une concurrence déloyale entre FTV et sa filiale. Les élus CGT demandent l'intégration de FTVStudio dans ce régime pour que FTV se montre socialement responsable.

\*

Frais de santé	Métropole/DROM/COM :	Local Alsace Moselle :
Isolé	+1,03€/mois	+0,69€/mois
Famille	+1,37€/mois	+1,03€/mois

#### Prévoyance CDI et CDD de droit commun

Métropole, DROM et Saint-Pierre et Miquelon					
Audiens	Taux de cotisations Décès T1 et T2	Taux de cotisations Incapacité/invalidité T1	Taux de cotisations Incapacité/invalidité T2	Total prévoyance T1	Total prévoyance T2
Jade 2021	0,89%	1,06%	2,37%	1,95%	3,26%
Topaze 2022	0,89%	1,47%	3,29%	2,36%	4,18%

Wallis et Futuna, Polynésie et Nouvelle-Calédonie (COM)	
Audiens	Taux de cotisations Décès T1 et T2
Jade 2021	1,17%
Topaze 2022	1,17%

## Projet de plan de développement des compétences (PDC) 2022

La direction a présenté un document dont les élu-e-s ont apprécié la qualité. Le projet de PDC 2022 reconduit le budget du PDC 2021, avec 5,150 M€ pour le PDC classique en y ajoutant 4 M€ dédiés à la transformation. Les élu-e-s seront très vigilants sur la réalisation de ce plan qui n'est pour l'instant qu'une déclaration d'intention.



Voir le compte rendu de la commission emploi formation et l'avis du CSEC.

Le projet de PDC reprend les grands axes stratégiques de l'Accord Cadre du 7 mai 2019, le Pacte de visibilité des outremeres et les orientations exposées lors du séminaire de juin 2021.

Il manque à ce jour l'Accord GPEPP, toujours pas finalisé, en particulier sur le volet emploi, indissociable de toute politique de formation et d'une évolution maîtrisée des métiers.

Le PDC se décline entre une dimension transversale et une répartition par direction, région ou station en fonction de la nature des projets.

Il place au cœur l'accompagnement du virage numérique mais comporte aussi nombre d'actions sur l'approfondissement des cœurs de métiers. Il comporte un chapitre sur les reconversions qui a vocation à s'amplifier lors des années à venir.

Le CSEC a insisté sur la nécessité de faire vivre les entretiens professionnels afin de mieux prendre en compte les aspirations d'évolution des salariés.

## Bilan social 2020

Les élu-e-s du CSEC ont rendu un avis négatif à l'unanimité sur le bilan social 2020 de FTV.



Voir le compte rendu de la commission emploi formation et l'avis du CSEC.

Le bilan social permet de mesurer l'état de santé au niveau social de l'entreprise et force est de constater que celui de FTV n'est pas bon. Certes la crise sanitaire, à partir du 15 mars 2020, a fortement impacté la plupart des indicateurs mais il n'en demeure pas moins que la situation de l'emploi, l'insertion des handicapés, l'investissement dans la formation, la politique salariale, ont des conséquences négatives sur les conditions de vie et de travail d'une majorité de salariés.

La progression du taux d'absentéisme pour maladie d'année en année en témoigne de manière édifiante, avec une progression alarmante : 5,88% en 2018, 6,36% en 2019, 7,56% en 2020. Elle appelle une prise de conscience et une réaction au plus haut niveau de l'entreprise.

Le point favorable de ce bilan social concerne la féminisation qui continue de progresser à FTV (45,8% en 2020, +0,5% en un an).

Par leur avis négatif, les élu-e-s du CSEC ont tenu à rappeler que le métier de FTV n'est pas de faire des économies coûte que coûte en pourchassant les ETP, il est de produire et fabriquer des programmes et de l'information d'une qualité irréprochable face aux médias aux mains des milliardaires.

## Bilan de l'emploi au 30 septembre 2021

Un bilan « biaisé » en raison de la crise sanitaire qui atténue l'effet du plan de départs et la baisse des effectifs qui en découle. En effet entre septembre 2020 et septembre 2021, FTV a connu un niveau d'activité qui a fortement accru le recours aux non permanents (+181 ETP) alors que les effectifs permanents poursuivaient leur baisse de 82 ETP.



Voir le compte rendu de la commission emploi formation du CSEC.

A noter aussi une progression très importante des heures supplémentaires (+25%) qui démontre l'inadéquation des moyens humains pour assurer la continuité des missions. Ce constat est conforté par l'analyse de la RCC au 3 décembre 2021.

Avec 1088 départs actés d'ici la fin du plan (fin 2022), les objectifs initiaux ne sont pas atteints et la recomposition des effectifs, l'embauche de nouveaux profils pour le numérique et de précaires historiques, n'a pas pu se réaliser.

Les métiers de la technique, issus des régions de France 3, sont particulièrement concernés par les départs : 22,9% des OPV, 14,4% des monteur-se-s, 13,6% des scriptes, 13,5% des OPS. Mais aussi les métiers administratifs, 17,1% des chargé-e-s de gestion administrative.

Le CSEC a demandé qu'un bilan critique du volet emploi/RCC de l'Accord Cadre du 7 mai 2019 soit réalisé.

## Vie du CSEC

**Désignation du-de la Président-e de la Commission Outre-Mer** : les élus ont désigné Guilhem FRAISSINET, représentant de la Martinique au CSEC à l'unanimité.

Paris, le 4 janvier 2022



## **Avis du CSE central sur le budget 2022 de France Télévisions**

Contre toute attente, le budget présenté par la direction de FTV pour l'exercice 2022 affiche un résultat d'exploitation avant éléments non récurrents à l'équilibre.

L'étonnement est d'autant plus grand que l'équation paraissait, jusqu'à peu, impossible.

La période 2018-2022, en imposant une diminution des ressources publiques de 160 M€ aura en réalité obligé l'entreprise à réaliser plus de 400 M€ d'économies.

Sur les derniers exercices, la crise sanitaire a entraîné un report de charges qui vont peser sur 2022.

En outre, l'Etat ne donne pas à l'entreprise les moyens de ses ambitions. La décision présidentielle de poursuivre la diffusion de France 4 et de Culturebox ne fait l'objet d'aucun financement, c'est donc, encore une fois, à France Télévisions d'assumer ce surcoût estimé à 34 M€, au détriment des nombreux autres projets structurants qui sont actuellement sous-financés.

Les besoins sont pourtant considérables. Le projet de développement de 13 médias régionaux marque aujourd'hui le pas, tant les moyens manquent. Même constat dans les Outre-mer, où les chaînes de plein exercice ne peuvent devenir, en l'état, une réalité. Partout dans l'entreprise, on se heurte à l'insuffisance des moyens, qui aboutit à des projets pathogènes, comme le transfert des équipes de la production interne vers la filiale, le projet de réorganisation du Centre de diffusion et d'échanges (CDE) ou encore le déploiement du système informatique des rédactions (NRCS).

Pour afficher coûte que coûte un résultat à l'équilibre – et accréditer l'idée que le mouvement d'économies sans fin serait soutenable – France Télévisions a eu recours à un artifice budgétaire, consistant à répartir sur deux exercices le bénéfice du plan de relance lié à la crise sanitaire. Les élus considèrent qu'il s'agit d'un effet d'affichage qui tente de masquer le grave déséquilibre structurel entre les ressources et les charges liées aux missions fixées à l'entreprise.

L'absence de réforme de la redevance permettant de sécuriser le financement de l'audiovisuel public pèse lourdement sur son avenir.

Sur les réductions d'effectifs, la direction met en avant un objectif de baisse de 26 ETP inférieur à la trajectoire du COM, très en deçà des niveaux de baisse de 2020 et même de 2019. Peut-on y croire ? Cela démontre qu'on est arrivés à l'extrême limite d'une politique d'attrition qui ne peut qu'aboutir à l'affaiblissement du service public et à la mise en danger de ses salariés à un moment où la nécessité du service public apparaît de moins en moins discutable face à la montée des périls.

En dix ans, sur l'injonction de l'Etat, France Télévisions aura supprimé 1500 ETP, tout en demandant à son corps social de continuer à assurer ses missions et à se mobiliser sur des projets.

Cet état des lieux, extrêmement préoccupant dans un contexte où l'inflation va impacter de manière considérable les équilibres budgétaires, amène les élus du CSEC, qui refusent que la masse salariale soit la variable d'ajustement, à donner un avis négatif au budget de France Télévisions pour 2022.

La règle veut que le CSE central soit consulté avant le conseil d'administration et avant toute communication sur le budget. Cela n'a pas été le cas. Les élus dénoncent le fait qu'en l'espèce leurs prérogatives n'ont pas été respectées.

**Adopté à l'unanimité des élus par 22 voix sur 22**  
**Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et SNJ s'associent.**

Paris, le 15 décembre 2021



## **Avis du CSEC sur le projet d'évolution de la structure de la Direction des Moyens de Fabrication**

Pour les élus, la direction rate l'occasion de rééquilibrer l'organisation de la DMF en ne prenant pas en compte la grave coupure des salariés de leur encadrement et de leur RH. Il est absolument nécessaire de donner des prérogatives d'encadrement en proximité, faute de quoi le fossé continuera de se creuser. L'organisation de la DMF peine à démontrer son efficacité organisationnelle et sociale. Cela a été démontré dans les ateliers de début 2021 mais la direction n'en tient pas compte préférant s'enfermer dans la surdité et le déni malgré les alertes répétées.

L'expert du CSEC confirme que *« le départ de la hiérarchie locale a également entraîné une perte de lien au sein du collectif local, le pilotage à distance pouvant donner l'impression d'être déconnecté des problématiques de terrain. Le fonctionnement « matriciel » de la nouvelle organisation, avec une forte transversalité contribue à brouiller les repères du personnel qui peut avoir du mal à percevoir avec clarté qui sont ses responsables. »*

Si l'expertise diligentée par le CSEC ne porte pas directement sur ce sujet, il s'agit d'un élément de contexte majeur dont la direction doit tenir compte. Les retours des salariés vont dans ce sens. Une réforme qui reste incomprise et inacceptée. L'inquiétude pour l'avenir dans les sites perdure : *« Dans la mesure où les recrutements ne sont plus censés y avoir lieu, les équipes locales seront donc à terme amenées à disparaître et leurs activités reprises par d'autres sites. »*.

**Les élus demandent à la direction de présenter rapidement un plan de développement d'activité pour chacun des sites de la Fabrique.** La mission en matière d'aménagement du territoire est centrale et l'enjeu est la survie d'un tissu social de professionnels de la production et de la fabrication en région.

Le rapport d'expertise interroge également sur l'application des préconisations issues des ateliers, la confrontation des affirmations de la direction n'étant pas du tout confirmées sur le terrain. Beaucoup trop de salariés continuent de se plaindre de mails à la RH sans réponse, d'entretiens annuels ou professionnels pour lesquels ils n'ont aucune suite, de traitement des RIA toujours opaques avec des décisions injustifiées par la hiérarchie etc... Encore une fois, l'efficacité de cette organisation, pensée hors sol par un cabinet extérieur est en cause.

Le projet d'évolution est essentiellement de modifier des rattachements hiérarchiques afin *« d'améliorer le fonctionnement transverse déjà en place entre les différentes Directions Déléguées »*.

**Sur le rattachement de l'équipe fictions de Lomme au Centre d'Exploitation Sud**, si cette évolution semble bien perçue c'est que la création d'un poste de Responsable Local (Chef de Fabrication) est particulièrement bienvenue car cela permettra « *de retrouver un sens de proximité avec leur hiérarchie* ». Un exemple à suivre partout. Pourquoi se limiter à Lille ?

**Sur la création de la cellule GTR**, le projet présenté par la direction devrait aussi considérer la charge de travail de l'atelier vidéographique de Nancy et sanctuariser les moyens qui lui sont alloués suite aux départs de deux graphistes vers la cellule GTR.

Le recours à l'externalisation est actuellement largement pratiqué pour pallier le manque de capacité de l'atelier, ce qui n'est pas acceptable au moment même où la direction entend développer un processus ambitieux de reconversion de salariés pour répondre aux mutations de nos activités.

**Sur le transfert de la cellule coordination des moyens techniques de tournages légers**, les salariés concernés pourraient éventuellement être touchés par des changements de méthode, dont l'impact ne nous a pas été précisé.

**Sur le rattachement des cadres à la production à leur activité majoritaire**, si cela peut faciliter les relations de travail des cadres à la production concernés avec un responsable qui connaît l'activité, se pose la question des relations dans le cadre des activités minoritaires, ainsi que celle des relations de travail entre les cadres à la Production.

**Sur la création d'un poste de coordinateur des sites**, l'expert pointe un problème potentiel de surcharge de travail, la direction répondant que ce ne sera pas le cas.

**Sur la création d'un poste Vidéographie / Logistique à Rennes**, la direction justifie le regroupement en complétant le poste d'infographe par une activité logistique. Les élus s'interrogent sur ce type de poste qui n'a aucune existence conventionnelle.

**Les élus estiment que cette réorganisation ne répond pas à la problématique générale de la Fabrique**, celle des inquiétudes et des regrets des salariés concernant notamment la perte d'importance de certains sites et la disparition d'un encadrement local. L'exemple de Lomme est à cet égard très éclairant car il montre l'importance pour les équipes locales de pouvoir se référer à un responsable hiérarchique qui soit situé sur place et pas simplement à distance.

**En conséquence, les élus rendent un avis négatif** et demandent à la direction de prendre en considération les critiques récurrentes des élus et des personnels de la DMF sur la réorganisation de 2019 et **d'engager rapidement un audit organisationnel et social à la hauteur des enjeux** afin d'assurer la pérennisation des sites et un fonctionnement serein des collectifs de travail, audit qui sera présenté en CSEC.

Adopté par 17 voix 17

Les OS CGT, FO, CFDT s'associent

Paris, le 16 décembre 2021



# COMMISSION SANTE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

## COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 9 DECEMBRE 2021

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

Représentants de la SQVT : Vincent Courson, Thomas Evrard, Paul Thibault, Karine Poulard, Florence Bataille, Florence Glemee, Delphine Touzin, Annabelle Laurin, Nathalie Guimard, Chrystelle Cotillard, Anne-Sophie Boissenin-Piquion

Représentants de la direction : Henri Disdier, Jacky Tayama (coordinateurs des APS), Nathalie Dené (RH France 3)

Médecin du travail du Siège : Dr Lakshmy Chastang

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

## POINT 1 – POINT SUR LE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL – PAPRIPACTS DE FTV

Présenté Thomas Evrard, Paul Thibault, Vincent Courson, Eliza Pironal (DSQVT), Henri Disdier et Jacky Tayama (respectivement coordinateur des APS du Réseau France 3 et du Pôle Outremer)

Documents reçus :

- Note d'orientation générale de la politique de santé et prévention des risques pour l'année 2022, Analyse DUERP & PAPRIPACT FTV (en annexe)
- Synthèse DUERP et PAPRIPACT 2021 (en annexe)
- Bilan 2021 Sièges DUERP PAPRIPACT
- 15 DUERP et 14 PAPRIPACT des directions du Siège
- Bilan 2021 Outremer DUERP PAPRIPACT
- 8 DUERP et 7 PAPRIPACT des stations du Pôle Outremer
- DUERP, projet de PAPRIPACT et note sur le projet de PAPRIPACT de Malakoff
- Bilan 2021 Réseau France 3 DUERP PAPRIPACT
- 23 DUERP et 23 PAPRIPACT des antennes du Réseau France 3
- DUERP et PAPRIPACT de la Direction territoriale Corse
- Analyse statistique des AT-AJ 2018-2020 (en annexe)

### Les DUERP et PAPRIPACT : un exercice légal obligatoire et une méthode propre à FTV

Cf compte rendu de la CSSCT-C du 7 décembre 2020.

Les élus de la CSSCT-C encouragent la méthode des « **risques génériques** » qui a le mérite de ne pas obliger chaque atelier de révision des DUERP (plus de 200/an à l'échelle de l'entreprise) à réinventer l'eau chaude et donc à gagner en temps, en efficacité et en professionnalisation, car ce n'est pas un exercice facile. Cette méthode a été utilisée pour les **risques Covid et intrusion** par exemple, et tous les acteurs ont reconnu la vertu de cette initiative. Les élus de la CSSCT-C ont pourtant constaté que certains sites qui ont subi une intrusion ne l'ont **pas renseigné** dans leur DUERP.

Encore quelques couacs cette année en ce qui concerne la révision et la diffusion des DUERP : des ateliers se sont tenus sans salariés ou sans élus. A priori pas de mauvaise intention selon la DSQVT, ce sont plus des **problèmes de planification** qu'autre chose. Les élus de la CSSCT-C abondent : la politique des ETP contraints conduit parfois des salariés à devoir faire une croix sur une formation, un congé ou une participation à un atelier de travail. C'est particulièrement préjudiciable dans une entreprise en perpétuelle évolution. La prochaine version du logiciel Andeline permettra d'identifier les participants aux réunions. Quant à la consigne de **diffuser les DUERP sur monespace** pour que chaque salarié puisse en prendre connaissance, tous les APS ne l'ont pas encore intégré.

La direction constate que la politique de prévention n'est pas acquise dans le **Pôle Outremer**, mais ses promoteurs (dont le coordinateur des APS) s'investissent beaucoup et les résultats commencent à se voir. Grâce à la nomination d'un APS sur place, la **Nouvelle-Calédonie** a pu produire ces 2 documents légaux. En revanche, ni DUERP ni PAPRIACT en **Polynésie** et à **Wallis-et-Futuna**. Le coordinateur des APS du Pôle Outremer explique que les équipes ont été fortement touchées par la crise sanitaire, il n'est pas resté assez de monde disponible pour tenir les ateliers de révision.

*Préconisation des élus de de la CSSCT-C : être APS à FTV est une mission assignée à des salariés déjà très occupés par leur métier. Ils sont aussi le plus souvent référent Covid. Une politique de prévention ambitieuse passe par la création de postes dédiés d'APS.*

A noter : le PAPRIACT de la **DSS** n'a pas encore été rédigé et signé, faute d'APS.

## Analyse statistique des AT-AJ de 2018 à 2020

Cette analyse prend en compte l'intégralité des déclarations d'accidents du travail (AT) et de trajet (AJ) faites par les salariés permanents et non permanents de FTV entre 2018 et 2020, donc aussi celles refusées ultérieurement par la CPAM.

481 déclarations en 2018, 523 en 2019 et 367 en 2020 (année exceptionnelle à cause des confinements).

Répartition par **grandes directions** :

Rapporté aux effectifs, le Réseau France 3 déclare 2 fois plus d'AT-AJ que le Siège et 3 fois plus que le Pôle Outremer. Sans étude plus poussée, on ne peut qu'avancer des hypothèses :

- 17 antennes du Réseau sur 24 n'ont pas de registre des accidents bénins, donc tous les AT sont déclarés via Acciline, contrairement au Siège (*état des lieux des registres d'accidents bénins en annexe*)
- Possible sous déclaration en Outremer à cause du déploiement non terminé d'Acciline+ (notamment en termes de formation)

Répartition par **tranches d'âge** des déclarants :

Deux pics :

- Moins de 25 ans où on constate plus de déclarations que de salariés. A noter : un module « prévention des risques » est inclus dans la formation des tuteurs
- 45-49 ans en 2019 : pas d'explication pour le moment

Proportion non négligeable de « **malaises** » n'ayant pu être reliés à aucune autre cause : 4 à 6% des déclarations d'AT. Les élus de la CSSCT-C se demandent si ce n'est pas le symptôme de la difficulté à identifier l'arbre des causes professionnel.

Au regard de leur expérience de terrain, les élus de la CSSCT-C soupçonnent une importante **sous-déclaration d'AT pour RPS**. Ils rappellent donc :

*La qualification d'accident du travail ne se limite pas aux **lésions physiques**, mais s'étend également aux **lésions psychiques**. Donc un traumatisme psychologique, un choc psychologique ou une dépression nerveuse soudaine peuvent être reconnues comme accident du travail. Pour cela, les **conditions** suivantes doivent être réunies :*

- *le fait accidentel a entraîné l'apparition d'une lésion psychique : il existe donc un **lien de causalité entre l'accident et la lésion** ;*
- *le fait accidentel à l'origine de la lésion psychique est **soudain** (ce qui le distingue de la maladie professionnelle) et peut être daté avec précision : un fait unique peut permettre de caractériser un accident du travail ;*
- *le fait accidentel est intervenu du fait ou à l'occasion du travail : le salarié était donc **sous la subordination de son employeur** au moment de l'accident.*

*Exemple : a été reconnue comme accident du travail, une dépression nerveuse apparue soudainement 2 jours après un entretien d'évaluation au cours duquel un supérieur hiérarchique avait notifié au salarié un changement d'affectation et consécutive, selon l'expertise médicale technique, à cet entretien (Cass. 2ème civ., 1er juillet 2003, n°02-30576).*

*L'accident du travail peut être reconnu même si le salarié était déjà fragilisé psychologiquement notamment en raison d'un **harcèlement moral** ou d'un **burn-out**.*

*En revanche, si l'accident est survenu en dehors du temps de travail ou du lieu de travail, le salarié ne bénéficie plus de la présomption d'imputabilité. Il lui revient alors **d'apporter la preuve** qu'il existe bien un lien de causalité entre l'accident et son activité professionnelle, ce qui n'est pas chose facile.*

*D'après Alexandra Marion, « Faire reconnaître un traumatisme psychologique comme AT, est-ce possible ? », Juritravail, 8 juillet 2020*

Les élus de la CSSCT-C demandent que les chiffres de cette analyse soient **croisés avec les évolutions à FTV** : projets, réorganisations, nouveaux outils, réductions d'effectifs... Cela peut être un début d'explication dans certains cas.

Les élus de la CSSCT-C demandent un **examen attentif des chiffres de 2021**, car s'ils sont identiques à 2019, ou même en légère diminution, cela signifiera qu'il y aura eu en réalité une augmentation du taux d'incidence, puisque les effectifs sont en baisse constante.

La direction assure que la préconisation des élus de la CSSCT-C du 14 septembre 2021 concernant le travail de **vérification** que tous les accidents du travail ont **bien été déclarés à Guyane 1ère et en**

**Nouvelle Aquitaine pendant la période de carence RH** a été prise en compte et que les responsables sont en train de faire le nécessaire.

L'analyse des AT-AJ de FTV va se poursuivre, c'est l'une des missions d'Eliza Pironal, alternante en Master 1 Qualité Sécurité environnement à la Sorbonne recrutée par la DSQVT pour 2 ans. Un 1<sup>er</sup> enseignement s'impose déjà : il est nécessaire de garder le risque trajet dans le DUERP (même si ce n'est pas une obligation pour l'employeur), car **plus d'un tiers des accidents de travail déclarés sont des accidents de trajet (en mission ou entre le domicile et le travail)**. Pour la DSQVT, si on veut travailler sur les causes, il faut classer la charge mentale des conducteurs dans les RPS. Les élus de la CSSCT-C ont donc enfin une réponse, indirecte, à leur préconisation émise le 3 mars 2020 : « *Les élus de la CSSCT-C proposent d'ajouter dans les DU (et attendent une réponse de la direction) : [...] le risque « Charge mentale en transport sur le trajet domicile-travail »* ».

Les élus de la CSSCT-C rappellent l'intérêt des **Plans de mobilité d'entreprise**<sup>1</sup>. Il en existe seulement une poignée à FTV.

Tout l'intérêt de cette analyse réside dans le fait que **lorsqu'on sait qualifier les causes, on est plus à même de les prévenir. Idem pour l'absentéisme**. La difficulté aujourd'hui, au-delà de savoir réaliser un arbre des causes pertinent, vient du logiciel et de la formation attachée. Un accident peut avoir plusieurs origines, et il n'est pas toujours évident pour les gestionnaires de renseigner correctement l'outil. Pour cela la DSQVT a prévu de travailler avec le service juridique en 2022 pour aider la filière RH à bien catégoriser les accidents.

## Note d'orientation générale de la politique de santé et prévention des risques pour l'année 2022

Comme indiqué dans son préambule, cette note a pour objectif de synthétiser les analyses des risques réalisées par les directions de FTV et de compléter les actions formalisées dans les PAPRIACT des mêmes directions. Le but est de **promouvoir une culture de la prévention à l'échelle de l'entreprise**, c'est pourquoi la note sera largement diffusée en plus d'une information dédiée dans les CODIR (en cours).

***Préconisation des élus de la CSSCT-C : Après la validation des DUERP et PAPRIACT en CODIR, les élus de la CSSCT-C préconisent que des réunions de service soient organisées afin que les risques saillants et les principales mesures de prévention soient présentés pour une meilleure appropriation et surtout une meilleure connaissance de l'existence et de l'intérêt de ces documents.***

---

<sup>1</sup> Un **Plan de mobilité d'entreprise** est un ensemble de mesures visant à optimiser les déplacements liés à l'activité d'un établissement en favorisant l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle. Depuis le 1er janvier 2018, toute entreprise située sur le périmètre d'un Plan de déplacements urbains et regroupant plus de 100 travailleurs sur un même site doit en être dotée (loi de Transition Energétique pour la Croissance Verte du 17 août 2015).

## Risques professionnels principaux pour l'année 2021 à FTV :

- 1) Risque routier et déplacements
- 2) Risques liés aux agents biologiques (pandémie Covid)
- 3) Risques psychosociaux :
  - o Amplification du travail à distance de façon continue
  - o L'évolution des modes d'organisation du travail et la mise en place du télétravail régulier
  - o Une diminution ou une augmentation de la charge de travail
  - o Une angoisse liée au risque de contamination
  - o Un risques lié à des comportements inappropriés, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes
  - o L'incertitude face à l'avenir et aux évolutions des métiers
  - o FTV 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
  - o Les Equipes de Veille Locale constituent par essence un lieu de prévention des RPS et de traitement des situations avérées
- 4) Risques liés aux conditions physiques du travail
- 5) Violences externes
- 6) Risques technologiques

Les actions de prévention correspondantes sont listées dans la note d'orientation.

*Préconisation des élus de la CSSCT-C : Dans un contexte de perpétuel changement et de pyramide des âges vieillissante, les élus de la CSSCT-C pensent que l'entreprise aurait tout à gagner si elle renforçait son expertise en matière d'ergonomie, en renforçant le service « ergonomie » (composé aujourd'hui d'une salariée) ou en faisant appel à un cabinet spécialisé. Une bonne évaluation en amont des situations de travail physiques et organisationnelles permet de déployer des conceptions, des formations et des usages d'outils répondant au double objectif de santé des travailleurs et de performance globale des systèmes socio-organisationnels.*

## Les demandes des élus de la CSSCT-C pour pouvoir réaliser un travail éclairant à destination des élus du CSEC qui doivent rendre un avis sur le PAPRI Pact

### Documents pour travailler :

Lors de l'exercice précédent (cf compte rendu du 7 décembre 2020), les élus de la CSSCT-C avaient exprimé les demandes suivantes :

- Recevoir les **résolutions rendues par les CSE/CE/CCEOS**
- Pouvoir croiser les analyses avec les **rapports des médecins du travail**, les **données de sinistralité** et les **bilans sociaux** (comme une synthèse des bilans SSCT est un travail considérable, « La CSSCT-C s'est mise d'accord pour tester l'année prochaine le remplacement des bilans SSCT par les bilans sociaux »)
- Recevoir les **bilans SSCT** (lorsque les élus reçoivent un bilan SSCT de l'année N au 4<sup>e</sup> trimestre de l'année N+1, l'intérêt est tout relatif)

- Savoir quand DUERP et PAPRIACT ont été présentés en **CODIR** et devant les **instances**
- Réunion dédiée de la CSSCT-C pour prendre le temps
- Création d'un espace partagé « dossier santé » pour les différents acteurs concernés (élus, médecins du travail, APS et leurs coordinateurs, DSDSQVT, filière RH)

Le but est d'avoir une **photographie complète**. Mais cela nécessite une **consolidation préalable à chaque niveau d'instance** (IP/CHSCT -> CSE/CE/CCEOS et enfin CSEC).

Aucune demande des élus de la CSSCT-C n'a été entendue pour ce 2<sup>e</sup> exercice. Tout juste a-t-il été répondu aux questions « *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 DSQVT porte une méthode d'amélioration continue, elle constitue un collectif qui discute et fait des retours d'information. Quant au « **dossier santé** », il est renvoyé au cahier des charges d'un futur appel d'offres concernant la BDES<sup>2</sup>.

### **La note d'orientation n'est pas formellement un PAPRIACT au sens du Code du Travail :**

Pour la direction, la note vient affirmer les axes essentiels portés par la direction et qui se situent dans un projet global. Elle estime que rédiger un PAPRIACT unique pour toute l'entreprise est trop compliqué, et surtout il n'est pas souhaitable de se substituer à la délégation de signature de la présidente. Ainsi, chaque direction opérationnelle (ou presque) s'engage via sa signature. C'est pourquoi la consigne donnée aux managers est de n'inscrire dans les PAPRIACT que ce qui est réalisable.

Les élus de la CSSCT-C comprennent ce dernier principe de réalité, néanmoins, il faut parfois aussi savoir être ambitieux et ne pas toujours se contenter de l'existant et des petits pas, sinon c'est le surplace, voire la régression assurée. **L'état du corps social nous invite à être actifs dans le domaine de la prévention de la santé physique et mentale de tous les salariés de FTV.**

Les élus de la CSSCT-C reconnaissent qu'il peut être compliqué, et sans doute peu opérationnel, de produire un PAPRIACT unique pour FTV. En revanche, les élus sont fondés à demander des **informations complémentaires, en particulier en termes de calendrier et de budget**, absentes de la note : l'article L.2312-27 du Code du travail prévoit le détail des conditions d'exécution du PAPRIACT (ce qui peut inclure le calendrier) et l'estimation de son coût. Quant à la signature, les élus de la CSSCT-C acceptent que de fait, la note engage la présidente du CSEC.

**A compter du 31 mars 2022, la loi Prévention santé au travail du 2 août 2021 renforcera les obligations de l'employeur sur le PAPRIACT avec des indicateurs de résultat et de coût, les ressources mobilisées, ainsi que le calendrier de mise en œuvre (article L.4121-3-1 du Code du travail). Il devra également y avoir consultation sur le DUERP.**

---

<sup>2</sup> La **BDES** a été renommée **BDESE** depuis la loi du 25 août 2021 portant Lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

Compte tenu des conditions et du temps impartis, les élus de la CSSCT-C regrettent de ne pas pouvoir mieux éclairer les élus du CSEC.

*Préconisation des élus de la CSSCT-C : Préparer la prochaine consultation DUER-PAPRIPACT via un groupe de travail à réunir début 2022. Il examinera toutes les demandes formulées par les élus de la CSSCT-C concernant les documents utiles.*

## POINT 2 – POINT SUR LA SITUATION SANITAIRE COVID 19

*Présenté par Muriel Sobry (DSS), Dr Lakshmy Chastang (médecin du travail du Siège) et Vincent Courson (DSQVT)*

*Document en annexe : Evolution hebdomadaire des cas Covid du 16 mars 2020 au 5 décembre 2021*

Le nombre de cas Covid et de cas contact a **fortement augmenté** au cours de la 1<sup>ère</sup> semaine de décembre : +34 cas, soit une hausse équivalente à un mois.

Au 9 décembre : **54 cas Covid et 50 cas contacts**. Répartition des cas Covid : 32 au Siège, 20 dans le Réseau France 3 et 2 dans le Pôle Outremer.

La direction déplore la confirmation du **relâchement constaté depuis septembre 2021 dans l'observation des consignes sanitaires**, d'où la décision de diffuser une nouvelle communication pour imposer le télétravail 5 jours/semaine (sauf nécessité de service) et l'annulation des stages de 3<sup>e</sup>.

*Les élus de la CSSCT-C alertent sur deux points :*

- *une attention particulière doit être portée aux invités en plateau*
- *la communication du 22 novembre qui invitait au télétravail a angoissé beaucoup de salariés ne voulant pas revivre le télétravail obligatoire. Les managers et la filière RH doivent porter une attention toute particulière à ces salariés si la date du 9 janvier 2022 devait être repoussée*

A noter : la direction IMG porte l'**appel d'offres « hypervision »** qui aboutira en février 2022. L'objectif est de doter chaque site de FTV d'un concentrateur qui récupèrera des données de capteurs divers et leurs moyens de supervision : température et humidité d'ambiance, CO<sub>2</sub>, COV, radon... C'est un projet plus large, mais à terme ils remplaceront/complèteront les capteurs de CO<sub>2</sub> récemment achetés.

## POINT 3 – PLAN D’ACTION POUR LES ELUS EN SOUFFRANCE

Présenté par Jacques Denoyelle (DDS) et Xavier Froissart (DSQVT)

Rappel des faits : suite à **3 enquêtes et des témoignages très préoccupants**, la DRHO s’est engagée en CSEC le 21 avril 2021 à ce qu’un plan d’actions immédiat soit proposé aux élus en souffrance. La direction n’y voit pas un exercice simple car il n’y a pas de recette prédéfinie. Elle fait un 1<sup>er</sup> pas en jetant des pistes pour tenter de répondre à une question globale mais à prendre aussi dans le détail, en commençant par **écarter le terme « souffrance »<sup>3</sup> employé par les élus pour le qualifier en « pénibilité »<sup>4</sup>**.

Une proposition de plan a donc été faite ce 9 décembre 2021 :

### 1) Calendrier social

Constat : dense, difficile de suivre tous les sujets MAIS l’année 2021 a été totalement atypique, elle a créé un pic qui a multiplié la pénibilité, et un réaménagement du calendrier entraînera des difficultés pour la direction.

Actions de prévention proposées :

- **Pas de réunion de négociation le vendredi pour sanctuariser un jour dans la semaine**

*Commentaire des élus de la CSSCT-C : c’est donc l’acceptation de la demande des OS formulée à la rentrée. A noter : le calendrier social est également lourd pour les managers et la filière RH. Une réflexion globale aurait plus de sens qu’un projet d’agent conversationnel, par exemple.*

- **Synchronisation des CSE du Siège et du Réseau France 3 les 3<sup>e</sup> semaines du mois pour faire gagner 4 jours par mois et éviter l’enchaînement des réunions et des sujets parfois au cours d’une même journée**

*Commentaire des élus de la CSSCT-C : cette création d’espaces de respiration ne doit pas servir à caser plus de réunions.*

### 2) Temps de déplacement

Constat : les temps de déplacement sont une charge MAIS ce qui serait bien c’est de déterminer ce qui peut se tenir en tout visio.

Action de prévention proposée : **maintien des réunions en mode hybride (présentiel + visio) et choix individuel du mode de participation.**

---

<sup>3</sup> **Souffrance** : fait de souffrir, état prolongé de douleur physique ou morale

<sup>4</sup> **Pénibilité** : qui se fait avec peine, qui exige un effort difficile, qui cause de la fatigue, de la souffrance, qu’il est difficile de supporter. La pénibilité renvoie également aux facteurs de risques professionnels liés au compte professionnel de prévention listés à l’article L.4161-1 du Code du travail : contraintes physiques marquées, environnement physique agressif (agents chimiques, températures extrêmes, bruit), certains rythmes de travail (de nuit, équipes successives alternantes, mouvements répétés à une fréquence élevée et sous cadence contrainte). Autant de critères dans lesquels n’entrent pas les élus.

*Commentaire des élus de la CSSCT-C : c'est donc l'acceptation de la demande des OS formulée au printemps dernier.*

### 3) Prévention de la santé des élus dans l'exercice de leur mandat, dès leur prise de mandat

Constat : être élu est un rôle complexe parce qu'il est à la jonction des salariés, de la direction et des sujets à traiter. Il faut « *se doter de réflexions qui peuvent donner des outils pour trouver des éléments favorisant cette prise et ce suivi* » MAIS pas de remise en cause de l'environnement de l'élu (comportements managériaux provocateurs par exemple) et encouragement de l'élu à rester dans la pensée dominante.

Action de prévention proposée : **formation des élus déclinable en 3 objectifs :**

- **Connaissance de soi : important de connaître ses limites, ne pas dépasser ses barrières pour ne pas se mettre en danger**
- **Apprendre à tenir un rôle complexe**
- **Connaître et accepter les limites liées à l'exercice du mandat : connaître quelles réponses la direction peut apporter pour ne pas entraîner de frustrations si elles sont éloignées des valeurs qui portent l'engagement de l'élu**

### 4) Carrière des élus et mandatés

Constat : la reconnaissance de l'investissement et des compétences des élus peut être améliorée

Action de prévention proposée : **lors de la négociation de l'accord GPEPP la direction s'est engagée à ouvrir une nouvelle négociation sur le parcours des élus.**

*Commentaire des élus de la CSSCT-C : l'article L.2141-5 du Code du travail prévoit qu'un accord peut déterminer les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord permet la reconnaissance des compétences mises en œuvre et prend en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats dans l'évolution professionnelle.*

### 5) Identification des risques professionnels liés aux mandats

Constat : la tenue d'un mandat expose à des risques professionnels spécifiques qu'il faut identifier et faire apparaître dans les DUERP qui concernent plutôt des unités de travail.

Action de prévention proposée : **création d'un groupe de travail pour établir un modèle de DUER « risques spécifiques aux élus » début 2022 par Thomas Evrard, Paul Thibault et Vincent Courson. Vincent Courson centralisera avec la rapporteure de la CSSCT-C les noms des représentants du personnel souhaitant participer à ce groupe de travail.**

*Commentaire des élus de la CSSCT-C : c'est donc l'acceptation de la demande des élus CSSCT exprimée depuis mars 2021.*

**Pas d'action relative aux moyens des élus** (nombre de représentants, heures de délégation...), car la direction considère que les moyens alloués sont suffisants et qu'elle les a même renforcés. Le problème, selon elle, vient de la répartition des tâches : un petit nombre est chargé d'un grand nombre de dossiers. La direction a entendu qu'une organisation syndicale n'est pas une entreprise, mais pour elle cela reste un problème interne.

*Commentaire des élus de la CSSCT-C : les Ordonnances Macron ont mathématiquement réduit le nombre d'élus. De plus, l'attitude de la direction dans le dialogue social n'incite pas à recruter de nouvelles forces.*

***Préconisation des élus de la CSSCT-C : Une action simple serait que la direction s'engage à ne pas envoyer de documents à travailler la veille pour le lendemain.***

**Aucune action non plus pour les cas avérés de souffrance.** Qu'est-ce qui est fait pour les élus et mandatés aujourd'hui en arrêt de travail pour épuisement professionnel, en négociation pour quitter l'entreprise qui les a découragé ou ceux qui sont à la limite de craquer ? Des réponses individuelles sont nécessaires mais pas suffisantes. Plus que de problèmes personnels, ces cas dénotent surtout un climat professionnel dégradé. La direction reconnaît qu'elle doit **accompagner les élus**. Les élus de la CSSCT-C proposent de commencer par traiter les cas d'élus en souffrance instruits par les instances mais qui n'aboutissent à aucune action correctrice.

Le directeur de la SQVT rappelle que les élus peuvent utiliser la **ligne d'écoute des psychologues du travail** en tant que salarié mais aussi en tant qu' élu, tout comme les managers et les RH qui disposent d'une ligne dédiée. Il l'a dit lors des formations contre le harcèlement, mais les élus ne sont pas mentionnés dans le slide de la présentation, contrairement aux RH et aux managers. Et pas de communication interne sur le sujet.

## **POINT 4 – REPONSES AUX PRECONISATIONS DE LA CSSCT-C (COMPTE RENDU DU 14 SEPTEMBRE 2021)**

*Présenté par Rafaèle Bourgier (Pôle Conseil et Accompagnement) et Jacques Denoyelle (DDS)*

### **RETEX des projets**

***Depuis plusieurs mois direction et organisations syndicales cherchent un moyen de réaliser un retour sur expérience de la méthode de gestion de projet usitée à FTV en prenant le NRCS comme exemple. Les tergiversations ne sont plus de mise, il est nécessaire de déterminer l'instance idoine et de mener un travail sérieux qui doit passer par un travail d'enquête de terrain, avec des moyens dédiés.***

Florence Vincelot et Marina Dagnias du Pôle Conseil et Accompagnement ont partagé le cadrage méthodologique avec l'équipe projet du NRCS. Une présentation est prévue en commission du suivi du NRCS le 13 décembre 2021. A l'issue de la présentation du retour sur expérience en commission de

suivi, il pourra y avoir un échange sur le fond en CSSCT-C, puisque la DRHO a proposé que cette instance aille au bout de sa préconisation.

## Du temps pour les managers

***La direction doit réfléchir à un accompagnement global, tant pour les encadrants que pour les non encadrants. La masse de mails internes est une source importante d'information, mais sans temps pour les traiter, ils sont inutiles.***

Pour la direction, s'agissant des salariés ils ont leur propre responsabilité, leur propre jugement, ils doivent faire leur propre tri. Concernant les managers, certains ont plus de temps que d'autres, donc impossible de faire une réponse générique. L'accompagnement fait partie de facto de la fonction managériale, mais effectivement dans une situation de transformation on peut se demander s'il y a assez de temps pour l'accompagnement.

Pour les élus de la CSSCT-C, nous sommes là dans un cas emblématique d'incompréhension mutuelle. Ce n'est pas la question de la **volonté** – les élus de la CSSCT-C n'ont à rien à redire au libre arbitre, bien au contraire – mais de la **possibilité**. Charge de travail, accès malaisé à sa messagerie... des salariés n'ont matériellement pas le temps de traiter les informations qui les intéressent dans la masse d'informations qu'ils reçoivent. C'est ce constat de dysfonctionnement qu'il faut traiter. Qui n'a pas reçu un mail d'un RH, d'un manager ou d'un collègue en-dehors des heures et des jours de travail ? Ces cas révèlent une **charge de travail trop importante**.

***Préconisation des élus de la CSSCT-C : Eriger en orientation stratégique qu'un tiers du temps d'un manager doit être consacré à l'accompagnement de ses équipes, avec un système d'alerte permettant au manager de recevoir une aide sous une forme adaptée.***

La direction répond qu'on ne peut pas savoir où mettre le curseur entre ce qui est de l'accompagnement ou pas, les situations à FTV sont trop disparates. Les élus de la CSSCT-C estiment que renvoyer à une individualité n'exonère pas la direction de réfléchir à la question. Prenons exemple sur l'Accord handicap : il ne concerne qu'une partie de la population de FTV et recouvre des situations très disparates. Pourtant, nous avons collectivement réussi à déterminer des mesures pouvant s'appliquer concrètement pour améliorer l'existant.

**Le temps laissé aux managers concerne également la préoccupation des élus d'une bonne appropriation des textes conventionnels par tous les acteurs.** Les changements culturels ne se décrètent pas, même si les accords sont signés. La direction est ouverte à la proposition syndicale de permettre aux négociateurs de présenter les textes aux différents acteurs.

Pour la DSQVT, l'exemple de l'accompagnement du déploiement de l'Accord télétravail est emblématique : il a été massif (réunions, webinaires, guides, communications, mail générique), mais **une proposition d'accompagnement veut dire qu'il doit y avoir une demande en face** (dans ce cas le demandeur prend du temps). Elle refuse d'imposer aux managers, parce qu'elle estime que cela les déposséderait de leurs prérogatives. Le plus important pour la DSQVT est que le salarié (quel que soit son statut) sache où trouver l'information quand il en a besoin.

La DSQVT indique qu'elle relancera la **démarche d'appropriation des outils de la QVT** dès que la situation sanitaire le permettra, car elle souhaite faire le tour des sites pour présenter les dispositifs et la nouvelle équipe.

**A l'issue du débat, les élus de la CSSCT-C ont la très nette impression que la position de la direction concernant les managers est la même que celle sur les élus : ces deux populations ont tous les moyens de faire le job, le problème, qui vient d'eux et non de l'organisation de l'entreprise, est dans la mise en œuvre des tâches. La direction s'inscrit en faux, mais nier ne fait pas disparaître les problèmes...**

## Toutes les CSSCT traitées à égalité

***Dès le début de ce mandat, les élus de la CSSCT-C ont demandé que les CSSCT conventionnelles soient traitées comme les CSSCT légales. Encore une fois ce n'est pas le cas, puisque seuls les rapporteurs des CSSCT légales sont convoqués. Pourquoi la direction fait cette distinction ? La santé et les conditions de travail ne sont pas un sujet important ? Il n'est pas normal d'impliquer les représentants du personnel qui ont à cœur de traiter ces problèmes et qui s'y investissent avec des moyens parfois dérisoires (par exemple lorsqu'ils ne sont pas élus du CSE) ? Il faut reconnaître l'engagement des élus.***

Rappel des faits : l'Observatoire de la santé élargi était convoqué le 21 octobre pour commencer un travail sur l'absentéisme à FTV. Les rapporteurs des 4 CSSCT légales étaient invités. Concernant les 10 établissements sans CSSCT légale, ce sont les secrétaires de CSE/CE/CCEOS qui étaient invités.

A la très grande satisfaction des élus de la CSSCT-C, cette préconisation a été entendue et appliquée, et elle sera même pérennisée. Il n'aura fallu que 3 ans.

Ce 21 octobre, si les représentants de la direction étaient en nombre (47), les élus beaucoup moins (9) : 3 membres de la CSSCT-C, 2 rapporteurs et 2 présidents de CSSCT, 2 secrétaires de CSE. Une **session de rattrapage** à destination de la filière RH sera organisée le **14 janvier** après-midi<sup>5</sup>. La DSQVT a accepté la demande de la rapporteure de la CSSCT-C d'y inviter aussi les élus absents.

La journée du 21 octobre a consisté en une **présentation des enjeux et des méthodes d'analyse de l'absentéisme** par le cabinet Ayming, spécialiste de la question. Un constat commun a été fait : il manquait les managers pour commencer un travail concret. Malgré tout, cette phase de formation était essentielle et appelle une suite. La volonté de la DSQVT pourrait être déclinée ainsi :

- 1) Publication d'un appel d'offres pour recruter un accompagnant pour la formation et la méthode. A priori tous les partenaires souhaitent poursuivre avec Ayming, mais les règles de la commande publique s'imposent. Cahier des charges à rédiger
- 2) Une période de formation de l'encadrement opérationnel et de la filière RH est en préparation avec l'UFTV. Une formation est également prévue pour les nouveaux élus (donc chacun de son côté)
- 3) Formation commune direction-élus
- 4) Travail concret de terrain dans les Instances de Proximité et les CSE

Dans ce programme s'inscrira la **Journée de la santé** vers avril 2022.

---

<sup>5</sup> Le 14 janvier 2022 est un vendredi, le jour de la semaine sanctuarisé par la DDS

En attendant, les **tableaux de bord** élaborés par le pilotage social pour chaque direction sont à partager entre la direction opérationnelle, les acteurs RH et les élus comme cela a été évoqué le 21 octobre 2021.

## Préconisations des médecins du travail du Siège (bilan 2020)

### **Parmi toutes ces préconisations, lesquelles ont été mises en œuvre par la direction ?**

Gestion des risques d'agression :

- Quand Florence Bataille (DSQVT) est informée d'une agression, elle fait le point avec le manager pour connaître le nom des victimes, puis elle les appelle pour proposer un accompagnement par l'IAPR (psychologues du travail spécialisées dans les situations traumatisantes)
- Livret sur le stress post traumatique élaboré par les infirmières
- Finalisation d'un statut « Suivi individuel renforcé » pour les partants en zone de guerre
- Fiche réflexe Conduite à tenir en cas d'agression d'une équipe de reportage (MAJ 7 juillet 2021) – *en annexe*

Gestion des horaires de nuit et des horaires atypiques/décalés :

- Livret rédigé par une infirmière
- Fiche de risque spécifique

Risques ondes électromagnétiques, routiers, RPS :

- Directives et fiches d'information pour limiter l'exposition

Risque d'exposition au bruit :

- Il n'y a pas de surdité professionnelle à FTV car nous n'entrons pas dans les modalités d'exposition définies par la réglementation (note des élus de la CSSCT-C : et pourtant il y a des cas)
- Les répercussions du bruit comme la fatigue et les tensions interprofessionnelles sont un autre sujet
- Le risque bruit est évalué dans le DUERP
- Fiche réflexe bruit

**Il s'agit de dispositifs communs à tout FTV.**

## **POINT 5 – POINT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION RELATIF A L'AMELIORATION DES RELATIONS DIRECTION-REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

*Présenté par Jacques Denoyelle (DDS)*

## Préconisations n°1, 2 et 3 relatives aux formations communes direction-élus dans le but d'être mieux outillé et de mieux se connaître pour développer une confiance mutuelle

Une 1ère rencontre a eu lieu le 19 novembre réunissant la DSDSQVT, l'UFTV et la rapporteure de la CSSCT-C. Un canevas de parcours de formation a été élaboré :

- Bloc 1 : connaissance de l'entreprise (directions transverses comme DSQVT et diversité, qui fait quoi...) et des accords (handicap, égalité professionnelle, QVT...). Dont formation attributions et fonctionnement des IRP
- Bloc 2 : efficacité professionnelle et collective (animer une réunion, rédiger un compte rendu, communication non violente, méthode d'enquête...)

Objectifs : sessions de mai à décembre 2022.

Les 2 prochaines réunions de travail, prévues en janvier 2022, valideront les modules composant le parcours.

## Préconisation n°6 « Développer les échanges informels et les échanges en amont pour gérer les difficultés »

Le directeur de la DSDSQVT et le secrétaire du CSEC se sont rencontrés une 1<sup>ère</sup> fois pour discuter du rythme des réunions qu'il pourrait y avoir entre DSDSQVT-OS et DSDSQVT-bureau du CSEC. Ces réunions permettraient de faire le point sur un certain nombre de sujets.

## 18 autres préconisations

Certaines ne trouveront à s'appliquer qu'à la prochaine signature d'accord, après les élections professionnelles (qui ont commencé) ou en cas de dysfonctionnement constaté dans le dialogue social.

## POINT 6 – QUESTIONS DIVERSES

### Nouveaux élus

La DDS communiquera les noms des nouveaux présidents de CSSCT et référents harcèlement à la rapporteure afin qu'elle puisse leur adresser les comptes rendus de la CSSCT-C.

### Dispositif de prévention et de traitement du harcèlement

Toutes les parties reconnaissent que **le dispositif est à revoir** pour le conforter/l'améliorer. Un atelier préalable à la renégociation de l'accord QVT et portant sur ce thème sera organisé début 2022 avec

l'ensemble des acteurs (direction, juristes, LDH, référents harcèlement, LDH, CSSCT-C) pour envisager les évolutions du dispositif actuel. Une réunion préalable doit être organisée par la CSSCT de France 3 à laquelle il est prévu que le Président et la rapporteure de la CSSCT-C soient invités.

Les élus souhaitent particulièrement que soient revus le **rôle des référents harcèlement des CSE**, et la position adoptée par la direction en janvier 2018 de ne **pas communiquer les rapports écrits**, sauf à quelques membres de la direction. **Cette décision empêche les élus d'exercer leurs prérogatives.**

## Médiations externes

Suite à appel d'offres, 4 médiateurs professionnels ont été reconduits depuis décembre 2021 pour deux ans et renouvelables pour deux ans : **Technologia, Interstices, Interstys et Georges Potriquet.**

Le bilan statistique des médiations (*en annexe*) est mitigé : 12 médiations depuis 2017, dont 6 ont été abandonnées ou n'ont pas abouti à un règlement satisfaisant. Mais la DSQVT souhaite garder cet outil de résolution des problèmes. Elle est parfaitement consciente qu'il faut intervenir avant que la situation ne devienne inextricable. Pour cela, il faut que la médiation soit mieux connue des directions opérationnelles.

Pour la RH en charge du développement managérial du Réseau France 3, la difficulté réside dans le choix du moment : la procédure FTV dit qu'il faut tout essayer avant, mais cela peut être tard dans certaines situations, et il ne faut pas l'utiliser trop vite non plus. Elle suggère que soit réalisé un retour sur expérience pour affiner la procédure.

## Psychologues du travail

Autre appel d'offres arrivant à échéance : celui de l'accompagnement psychologique pour prévenir les risques professionnels (appel d'offres commun FTV-TV5 Monde). Après 10 ans chez FTV, **au 1<sup>er</sup> janvier 2022 JLO laissera sa place<sup>6</sup> au cabinet ACCA<sup>7</sup>.**

La DSQVT doit organiser la phase de transition qui durera 2 mois : **en plus de la rédaction des bilans d'activité 2021, JLO terminera les démarches individuelles et collectives en cours.** Les salariés recevront une communication courant janvier.

**L'IAPR garde son contrat concernant les situations urgentes et/ou traumatisantes dans l'exercice du travail.**

Pour la CSSCT-C, le 13 décembre 2021

Chantal Fremy, rapporteure

---

<sup>6</sup> JLO garde son contrat concernant les investigations externalisées par LDH

<sup>7</sup> <https://www.acca-professionnels.com/> « ACCA Professionnels, vous accompagner dans l'évolution de votre capital humain »

**Note d'orientation générale de la politique de santé et prévention des risques pour l'année  
2022**

Analyse DUERP & PAPRIACT FTV

1. Préambule.....	2
2. FAVORISER LA CULTURE DE PREVENTION .....	2
3. METTRE EN ŒUVRE LA CULTURE DE PREVENTION POUR AGIR SUR LES RISQUES PROFESSIONNELS PRIORITAIRES .....	5
3.1. Risque routier et déplacements (risque commun) .....	5
3.2. Risques liés aux agents biologiques (risque commun) .....	7
3.3. Risques psychosociaux (risques communs) .....	7
3.4. Risques liés aux conditions physiques du travail (risques communs) .....	11
3.5. Violences externes (risque spécifique) .....	12
3.6. Risques technologiques (risque spécifique).....	12

## 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 de France Télévisions 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 DUERP (Documents Unique d'Evaluation 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 PAPRIACT (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 PREVENTION

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.

La promotion de la culture de prévention au sein de l'entreprise passe par plusieurs leviers :

- L'évaluation des risques professionnels (DUERP), partagée avec tous les acteurs de la prévention (salariés, managers, acteurs RH, représentants du personnel, APS, acteurs de la santé, ...);
- La traduction par des actions concrètes, visibles, portées par les managers en responsabilité (PAPRIACT);
- La formation, l'information et la communication auprès des salariés.

- **L'évaluation des risques professionnels (DUERP) :**

L'enjeu du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) 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 DUERP doit constituer l'outil de management des risques s'inscrivant dans une logique d'amélioration continue. C'est la colonne vertébrale de toute démarche de prévention. L'utilité du DUERP est inscrite dans la loi n° 2021-1018 du 3 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, applicable à partir du 31 mars 2022, en fonction de la parution des décrets d'application.

Il a pour premier objectif de renforcer la traduction opérationnelle de l'évaluation des risques dans la planification et le suivi d'actions concrètes de prévention au travers du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).

Il vise également à promouvoir la prévention notamment grâce à des actions de formation, sensibilisation et communication auprès des personnels.

En 2021, l'analyse des données de sinistralité (accidents du travail et trajet) nous permet de renforcer la complémentarité entre le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), la fiche entreprise et le programme annuel de prévention (PAPRI Pact).

- **La traduction par des actions concrètes, visibles, portées par les managers en responsabilité (PAPRI Pact) :**

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) précise les actions concrètes que les managers en responsabilité s'engagent à mettre en œuvre au cours de l'année à venir.

Il s'agit d'une démarche majeure portée par les managers en responsabilité qu'ils peuvent engager après avoir vérifié qu'ils disposent des moyens humains, techniques et financiers pour mener à bien les actions concernées dans les délais prévus.

- **L'information transparente et la communication :**

La politique de France Télévisions en matière de santé et de qualité de vie au travail promeut le développement de mesures de sensibilisation et d'échanges de bonnes pratiques afin de renforcer la culture de prévention des risques.

Parmi celles-ci figure le fait de permettre à tous les salariés de consulter via Intranet le DUERP de leur entité et de proposer des suggestions d'amélioration en vue de sa mise à jour annuelle.

De même, elle incite les salariés à remonter des informations sur leurs conditions de travail, notamment via les réunions de service et 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, elle 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 par France Télévisions est de mieux intégrer dans les cursus de formation des acteurs de l'entreprise les dispositifs de prévention, notamment la sensibilisation aux risques professionnels, aux troubles musculo-squelettiques, au renforcement musculaire ou aux étirements physiques.

En 2021, France Télévisions a engagé une réflexion au sein de l'observatoire de la santé et de la qualité de vie au travail "élargi" pour prévenir l'absentéisme. Elle se poursuivra en 2022 et nécessite une action de formation d'ampleur sur ce sujet important afin d'être en capacité d'analyser les indicateurs, d'identifier les causes, d'élaborer et de mettre en œuvre des actions correctives.

Cette action de formation concernera les directions opérationnelles accompagnées par les acteurs de la filière Ressources Humaines et les représentants du personnel des instances de proximité ainsi que des CSSCT et des CSE/CE.

### 3. METTRE EN ŒUVRE LA CULTURE DE PREVENTION 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 DUERP. Ainsi, les risques les plus importants identifiés dans les DUERP sont les suivants :

	Siège	Réseau France 3	Réseau Outre-mer
RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	1	2	2
RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	2	1	1
RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE ET POSTURES CONTRAIGNANTES	5	5	
RISQUE DE CHUTE DE PLAIN-PIED	6	7	3
RISQUES PSYCHOSOCIAUX	4	3	4
RISQUES LIES AU TRAVAIL EN BORDURE D'EAU		4	5
RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE	7	6	7
RISQUES LIES A L'ECLAIRAGE ET AU TRAVAIL SUR ECRAN	3		
RISQUES LIES AUX CHUTES DE HAUTEUR			6

Le réseau des APS comprend 50 personnes et 2 coordinateurs pour le réseau France 3 et le pôle outre-mer (14 APS au Siège, 24 APS dans le réseau France 3, 12 APS dans le pôle outre-mer).

L'ensemble des DUERP de France Télévisions comptabilise environ 3500 lignes d'évaluations des risques.

#### 3.1. Risque routier et déplacements (risque commun)

Les DUERP 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 domicile à leur lieu de travail.

Prévenir ces risques, c'est d'abord sensibiliser l'ensemble du personnel au respect des règles concernant l'alcool et les substances psychoactives au volant (alcools, drogues, médicaments), 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 ci-après : 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.

Si l'augmentation en pourcentage des accidents de trajet à vélo sur les trois dernières années nous interpelle, elle résulte d'une forte augmentation de l'utilisation de ce mode de transport liée notamment aux facteurs suivants :

- Le déploiement en 2021 du forfait mobilité au sein de France Télévisions. Au 15 novembre, plus de 700 salariés avaient souscrit au forfait mobilité.
- Une campagne nationale d'incitation avec le déploiement généralisé de coronapistes et d'aménagements cyclables.
- Une augmentation des possibilités de parking dans les emprises parisiennes et régionales.
- Une augmentation des coûts de transports (carburants, parking, ...)

L'ensemble de ces éléments a entraîné un report modal vers plus d'usagers du vélo.

La prévention des risques liés à cette augmentation du nombre des pratiquants avait été anticipée avec la création :

- D'un parcours Klaxoon de prévention et sécurité dans la réglementation s'appliquant aux cyclistes
- De tutoriels vidéos dédiés aux conseils pratiques et à la sécurité, autour de cinq thèmes : Pourquoi le vélo maintenant ?, Choisir son vélo, La sécurité à vélo, Choisir sa tenue, Protéger son vélo. Ils sont accessibles à l'adresse suivante <https://web.microsoftstream.com/channel/7f81a3cf-b5d5-452d-b363-200a1529ae8c>
- De la proposition d'équipements et accessoires, principalement liés à la sécurité, aux bénéficiaires du forfait mobilité et à l'occasion d'événements autour du vélo (Semaine européenne du développement durable, Semaine européenne de la mobilité, Journée mondiale de la terre).
- D'ateliers de maintenance des vélos des collaborateurs et, en lien avec le CSE du siège, de la mise en place d'un totem devant l'immeuble Valin permettant des réparations rapides par les collaborateurs.

En 2022, l'entreprise poursuivra ces développements en lien avec le club vélovision, la direction RSE, la direction de la communication interne et la DSQVT.

### 3.2. Risques liés aux agents biologiques (risque commun)

Les risques biologiques liés au Covid-19 restent très élevés en 2021 et le resteront probablement en 2022. A ce titre France Télévisions a poursuivi la mise en œuvre de mesures sanitaires internes de prévention dont certaines sont mieux-disantes que les préconisations des autorités sanitaires, comme cela se retrouve dans les DUERP. Par ailleurs, France Télévisions a mis à jour son Règlement Intérieur via la note sur le port du masque obligatoire.

Il s'agira donc en 2022 de poursuivre la mise en œuvre des mesures sanitaires de prévention pour continuer la lutte contre la pandémie de Covid-19.

Dans ce cadre, 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.

### 3.3. Risques psychosociaux (risques communs)

L'année 2021 a été marquée par la mise en œuvre du nouveau référentiel RPS basé sur les 6 critères Gollac dans le DUERP. Elle sera totalement effective en 2022. Cela devrait permettre une classification plus pertinente des RPS. L'ensemble des APS a été formé à ces critères Gollac.

Au travers des réunions de réactualisation des DUERP, plusieurs facteurs de risques psychosociaux ont ainsi été identifiés, dont notamment :

- **L'amplification du travail à distance de façon continue :**

Il a potentiellement induit un risque lié à l'isolement des collaborateurs, un risque lié à l'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 ces risques, une attention particulière du management et des acteurs RH de proximité à l'égard des collaborateurs a été mise en place notamment 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. Une action d'ampleur a été organisée avec les rapporteurs des CSSCT pour accompagner le retour sur site avec la mise en place d'ateliers dans chaque direction ou service, coanimés par le manager et un représentant du personnel de proximité, afin d'identifier les personnes en difficulté suite à la longue période de travail à distance en continu et de préparer les conditions optimales de la reprise d'activité sur site pour chacun.

- **L'évolution des modes d'organisation du travail et la mise en place du télétravail régulier :**

L'accord cadre "Le télétravail à FTV "une démarche fondée sur un pacte de confiance", signé le 18 mars 2021 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, prévoit de porter une attention particulière à ces risques dans son article I-2.2.7 intitulé : "télétravail : prévention des risques professionnels et santé numérique ".

Il prévoit également la mise en place d'un Passeport Télétravail comportant un cursus de formation de 7 modules en e-learning ; le module 4 est dédié à la prévention des risques psychosociaux en télétravail. Ce passeport doit être suivi et obtenu (80% de réponses positives au test final) par chaque salarié dans les trois mois suivant la signature de son avenant au contrat de travail.

Les deux guides réalisés et diffusés en 2021 auprès des collaborateurs et des managers comprennent également des pages entières consacrées à la prévention des risques professionnels en télétravail et tout particulièrement des risques psychosociaux.

- **Une diminution ou une augmentation de la charge de travail :**

Elles ont pu être relevées 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.

- **Une angoisse liée au risque de contamination :**

Le risque lié à la possible présence de cas contacts sur site a été identifié ainsi que les risques de contamination lors des trajets en transports en commun domicile/lieu de travail. Une communication et une sensibilisation renforcée des personnels ont été réalisées afin de les rassurer sur la mise en œuvre et l'efficacité des mesures mises en place.

Une FAQ mise à jour régulièrement et un livret de consignes générales sont disponibles sur l'Intranet de l'entreprise. Des points réguliers sur la situation au sein de l'entreprise sont réalisés par la Communication Interne et diffusés à l'ensemble des salariés.

- **Un risque lié à des comportements inappropriés, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes :**

Ils ont été ajoutés cette année dans plusieurs documents uniques. Différents événements liés à ces thématiques et révélés par la presse ont permis de rappeler qu'un dispositif de prévention et de traitement existe et est mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Modalités exposition	MOYENS EXISTANTS
<p>Prévention des risques liés à d'éventuels comportements inappropriés tels que mots, gestes et attitudes pouvant conduire à une alerte pour harcèlement moral ou sexuel ou agissements sexistes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politique FTV de prévention et de traitement des situations de harcèlement moral, sexuel, agissement sexiste, fondée sur 4 engagements : tolérance zéro, zéro cas signalé non traité, zéro impunité pour les auteurs, totale protection des victimes et témoins</li>   <li>- Dispositif de signalement et de traitement : Manager, RH, Représentants du personnel, Lignes Directes Harcèlement Référent harcèlement Entreprise, référents harcèlement CSE, APS, Acteurs de la santé, Psychologues, Lanceurs d'alerte.</li>   <li>- Procédure de traitement des situations signalées (investigation, régulation managériale)</li>   <li>- Formations à la prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, e-learning</li>   <li>- Campagne d'affichage LDH</li> </ul>

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 été déployées auprès de nombreux acteurs de l'entreprise. Elles permettent la transmission de connaissances 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. Elles se poursuivront en 2022 dans le cadre du plan de développement des compétences de FTV.

Une sensibilisation accessible en e-learning a été mise en place en avril 2021 par l'UFTV :

- Elle est obligatoire pour tous les cadres de direction qui doivent la suivre avant fin 2021.
- Elle est accessible à tous les collaborateurs en CDI et en CDD depuis mai 2021.

Des actions de communication accompagnent régulièrement sa promotion dans certains sites de l'entreprise, voire la décision de la rendre obligatoire pour tous les collaborateurs d'un site.

Le Bilan des actions engagées depuis 2019 concerne plus de 600 personnes qui ont été formées à ce jour, dont :

- 250 référents harcèlement, Responsables RH, élus et APS,
- 150 Managers dans le cadre d'un module d'une demi-journée du cursus managérial
- 200 Managers dans le cadre de modules d'une journée organisés à l'UFTV

- **L'incertitude face à l'avenir et aux évolutions des métiers**

Elle a été signalée. Des dispositifs et méthodes développés via l'Accord QVT, comme les espaces de discussion et de proposition ainsi que les ateliers participatifs visant à instaurer un dialogue sur le travail réel et inclure les salariés dans les processus de transformation, sont proposés.

Enfin, pour réduire l'ensemble de ces risques, l'accompagnement individuel des salariés de l'entreprise par les acteurs de la santé est à leur disposition (médecins du travail, psychologues du travail, assistants sociaux). Cela fait aussi partie des moyens de prévention tertiaire inscrits dans les DUERP.

- **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 DUERP permet d'identifier des risques potentiels liés à cette transformation.

Au cours de l'année 2021, la réorganisation de la DRHO a conduit à créer un pôle Conseil et Accompagnement qui a pour rôle d'accompagner les managers et les responsables ressources humaines dans le pilotage des projets de transformation.

Le pôle peut préparer avec eux l'utilisation des 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, développer le travail collaboratif et donner aux collaborateurs le pouvoir d'agir sur les évolutions envisagées, 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 Papripacts peuvent intégrer pleinement ces outils et méthode d'accompagnement.

- **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 mettre en œuvre localement par les directions et les représentants du personnel avec l'appui des APS, des psychologues et des médecins du travail.

### 3.4. Risques liés aux conditions physiques du travail (risques communs)

Le DUERP montre que les collaborateurs de France Télévisions sont exposés, à des degrés divers aux risques physiques (postures contraignantes, manutentions manuelles, port de charge, sédentarité, fatigue visuelle) ayant des effets possibles sur la santé (ex : lombalgie, tendinite, ...).

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 menées dans les projets de conception des situations de travail, du choix des matériels et des formations déjà en place (ergonomie JRI, ergonomie poste informatique, e-learning "Comment s'installer à son poste informatique", Webin'Ergo "Comment s'installer à son poste informatique en télétravail", Module 6 du Passeport télétravail), l'objectif est de développer l'activité physique dans la prévention des risques professionnels s'inscrivant dans une démarche de prévention primaire des troubles musculosquelettiques.

Pour répondre à cet objectif le dispositif Axomove a été retenu en 2021, et propose un accompagnement physique de l'ensemble des salariés de France Télévisions selon la typologie de métier et des contraintes physiques associées (métiers du tournage, métiers avec manutention, port de charges, métiers sur poste informatique...). Ce dispositif de prévention des TMS est engagé pour 2 ans. Une action spécifique à destination des JRI/OPS sera réalisée par Axomove et la DSDSQVT au début de l'année 2022 et un stand sera installé à destination des collaborateurs du Siège au RIE (sous réserve de l'évolution des conditions sanitaires).

### **3.5. Violences externes (risque spécifique)**

Le DUERP 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 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.

### **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.

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.

La formation "Face aux risques" a été mise en place par l'UFTV en 2021. Cette formation de 3 jours animée par un journaliste spécialiste dans la gestion des risques en tournage, fait appel à des intervenants externes (risques industriels, nucléaires, environnementaux) et internes (DSQVT et D2S). La formation FAR "Face aux risques" va se poursuivre en 2022.

# Synthèse 2021

**Documents Unique  
d'Evaluation des Risques  
Professionnels  
(DUERP)**

**Programme Annuel de  
Prévention des Risques  
Professionnels et  
d'Amélioration des  
Conditions de Travail  
(PAPRI Pact)**

# Sécurité & santé au travail



Préparé par la SQVT  
2021

# SOMMAIRE

<b>PARTIE 1</b>	Etat de lieux des mises à jour des DUER & PAPRI Pact
<b>PARTIE 2</b>	DUERP France 3 2021
<b>PARTIE 3</b>	DUERP Outre Mer 2021
<b>PARTIE 4</b>	DUERP Siège 2021

# Etat des lieux des mises à jour des *DUERP* & *PAPRIACT* 2021

FRANCE 3	déc-20	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21
Ajaccio										DUER / PAPRIACT			
Amiens								DUER / PAPRIACT					
Antibes								DUER				PAPRIACT T	
Besançon													DUER / PAPRIACT
Bordeaux						DUER			PAPRIACT T				
Caen							DUER				PAPRIACT T		
Clermont-Ferrand								DUER			PAPRIACT T		
Dijon							DUER			PAPRIACT T			
Grenoble										DUER	PAPRIACT T		
Lille											DUER / PAPRIACT		
Limoges							DUER	PAPRIACT T					
Lyon												DUER / PAPRIACT	
Marseille										DUER / PAPRIACT			
Montpellier												DUER / PAPRIACT	
Nancy											DUER	PAPRIACT T	
Nantes											DUER / PAPRIACT		
Orléans											DUER / PAPRIACT		
Paris IDF												DUER / PAPRIACT	
Poitiers						DUER				PAPRIACT T			
Reims							DUER	PAPRIACT T					
Rennes												DUER / PAPRIACT	
Rouen									DUER / PAPRIACT				
Strasbourg											DUER	PAPRIACT T	
Toulouse												DUER / PAPRIACT	

# Etat des lieux des mises à jour des DUERP & PAPRIACT 2021

<b>OUTRE MER</b>	déc-20	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21
Malakoff											DUER / PAPRIACT		
Guadeloupe							DUER / PAPRIACT						
Guyane								DUER / PAPRIACT					
La Réunion										DUER / PAPRIACT			
Martinique										DUER / PAPRIACT			
Mayotte										DUER / PAPRIACT			
Nouvelle Calédonie										DUER / PAPRIACT			
Polynésie Française													
Saint-Pierre et Miquelon										DUER / PAPRIACT			
Wallis et Futuna													
<b>SIEGE</b>	déc-20	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21
Direction de l'Information										DUER / PAPRIACT			
Direction des Antennes et Programmes / Sport							DUER / PAPRIACT						
Direction des Antennes et Programmes / hors Sport								DUER / PAPRIACT					
Direction des Moyens de Fabrication											DUER / PAPRIACT		
Direction des Technologies / DSI et distribution												DUER / PAPRIACT	
Direction des Technologies / Média factory												DUER / PAPRIACT	
Direction des Technologies / IP / OM / réseau Fr3												DUER / PAPRIACT	
Direction des Technologies / CDE												DUER / PAPRIACT	
Direction IMG										DUER / PAPRIACT			
D2S											DUER		
DRH								DUER / PAPRIACT					
UFTV								DUER / PAPRIACT					
Communication											DUER / PAPRIACT		
Supports Moyens										DUER / PAPRIACT			
FTR - Vaise										DUER / PAPRIACT			

# DUERP FRANCE 3 - 2020

## • Classement par Niveau de Risques 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 (bactérie, virus, parasite, restaurat°)	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 (VL, PL, 2R, piétons et autres modes)	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 (contenu, organisat°, relat°, environnement & contexte)	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 [P]	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 (manifestat°, attentat, zone de conflit)	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 (état du sol, passage étroit ou encombré, ...)	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 (escalier, échelle, échafaudage, stockage, ...)	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 (conducteur nu, matériel défectueux...)	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 [P] (continu ou impulsionnel)	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 [P]	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 (hayon, transpal., PEMP, pantographe)	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 [P] (travail de nuit, ...)	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 (outil, machine, ...)	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 [P] (t° inadaptée)	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 (électromagnétiques, ionisants, UV, IR)	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

# DUERP FRANCE 3 - 2021

- Classement par Niveau de Risques Résiduel Moyen

	MARSEILLE	CORSE	NANCY	POITIERS	LILLE	STRASBOURG	LIMOGES	GRENOBLE	MONTPELLIER	DIJON	AMIENS	RENNES	TOULOUSE	CLERMONT	IDF	LYON	ANTIBES	BORDEAUX	BESANCON	CAEN	REIMS	NANTES	ORLEANS	ROUEN
07.RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	20,7	12,9	14,5	14,6	14,0	9,5	15,3	9,1	9,5	13,6	12,3	12,5	12,3	14,5	16,9	11,6	13,8	10,4	12,0	13,6	14,5	12,0	6,9	9,5
03.RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	14,4	12,4	12,6	14,8	12,5	14,1	12,8	14,0	14,7	8,4	14,0	14,1	11,3	12,6	14,3	11,2	13,2	13,6	12,1	11,3	11,2	11,3	12,1	11,0
15.RISQUES PSYCHOSOCIAUX	14,0	9,5	14,1	10,1	11,3	9,1	14,3	11,9	11,1	9,5	8,0	8,9	8,4	10,8	10,1	10,4	9,1	9,1	8,4	10,9	12,8	7,9	8,1	15,2
18.RISQUES LIES AUX INTERVENTION SUR L'EAU OU EN BORDURE D'EAU	11,6	8,7	7,8	9,1	11,4	12,5	6,5	12,0	8,9	12,0	8,8	10,0		10,0	7,8	9,3	9,3	9,1	9,6	10,9		9,9	6,7	6,3
04.RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE & AUX POSTURES CONTRAIGNANTES	11,1	11,1	11,6	10,7	8,7	9,9	9,4	10,5	11,4	11,5	10,3	8,5	9,0	7,2	4,3	10,3	10,5	7,3	9,3	9,1	6,7	8,0	7,1	8,8
16.RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE	10,6	10,1	10,9	11,2	12,9	13,0	8,9	9,1	7,4	8,2	6,4	6,9	11,0	8,0	8,2	9,3	9,4	8,8	9,4	8,4	8,5	8,6	8,0	8,4
01.RISQUES D'ACCIDENTS DE PLAIN-PIED	9,0	10,2	11,5	11,0	8,6	8,0	10,6	10,9	9,4	11,9	10,5	8,8	9,7	10,4	10,4	9,7	8,9	8,9	7,6	6,2	4,7	7,0	8,1	4,7
02.RISQUES DE CHUTE DE HAUTEUR	4,4	11,2	10,1	10,3	10,5	13,8	9,2	8,4	11,1	9,2	8,3	6,6	10,8	9,0	5,8	8,4	9,2	8,5	8,8	8,7	7,0	7,1	6,0	4,4
09.RISQUES LIES A L'ELECTRICITE	8,0	11,1	8,7	7,9	7,4	7,5	8,6	8,6	5,9	8,4	7,5	8,4	8,6	5,6		8,3	8,8	8,6	8,7	8,5	3,7	6,2	7,4	8,5
10.RISQUES LIES A L'ECLAIRAGE ET AU TRAVAIL SUR ECRAN	10,3	11,4	7,7	8,1	7,8	12,2	12,0	5,5	7,2	4,5	11,5	8,0	6,9	9,4	5,6	6,0	6,5	5,0	6,3	6,7	11,2	5,6	7,4	1,0
13.RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION - MOYENS DE SECOURS - SST	7,5	11,0	6,2	7,4	7,4	6,3	7,4	8,8	7,7	7,4	6,3	8,0	7,4	7,4		7,4	6,0	6,8	7,4	5,6	5,6	2,2	4,6	7,4
11.RISQUES & NUISANCES LIES AU BRUIT	8,3	8,9	6,8	8,4	5,0	7,3	6,0	6,8	8,2	6,7	5,7	8,9	7,4	5,9	6,8	7,9	6,0	7,6	6,2	5,5	6,8	6,1	5,8	2,4
05.RISQUES LIES A LA MANUTENTION MECANIQUE	5,6	6,0	7,2	4,5	7,2	7,2	7,2	4,8	5,5	7,2	9,6	4,9	7,2	3,6		4,4	7,2	5,4	4,2	3,3	7,6	5,0	4,8	3,5
17.RISQUES LIES A LA PRESENCE D'ANIMAUX	7,2	8,0	9,3	4,8	11,6	6,5	4,8	4,8	7,2	4,8	4,8	5,5	3,0	7,0	4,8	5,4	4,8	4,8	4,8	5,2	4,5	4,0	4,8	5,0
06.RISQUES LIES AUX PRODUITS CHIMIQUES ET DECHETS DANGEREUX	9,5	2,5	6,3	8,7	4,6	4,3	8,0	7,5	5,3		7,3	5,0	5,2	4,3		8,0	5,5	8,0	5,7	5,0	1,9	6,7	3,2	2,8
08.RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL	5,3	7,3	6,2	5,0	4,8	5,8	4,7	5,7	5,1	5,0	5,4	6,6	4,1	7,4		5,1	5,0	5,0	6,2	5,2	2,0	4,1	3,5	6,1
19.RISQUES LIES AUX HORAIRES ATYPIQUES	11,8		6,5	8,2	6,5	4,8	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3			4,3	3,2	4,3	4,3	4,8	4,3	5,9		4,3	4,3	4,3
12.RISQUES LIES AUX AMBIANCES THERMIQUES et/ou EXTREMES	3,0	3,4	4,1	4,7	4,5	6,2	5,1	5,5	5,2	3,9	4,6	3,2	4,7	4,6	3,3	3,9	2,7	4,4	4,1	2,3	3,5	4,3	4,0	2,2
14.RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS	4,5	6,5	3,6	3,5	4,6	2,8	4,2	5,1	4,1	4,8	3,1	5,0	4,8	4,4	5,5	4,3	4,8	2,8	3,7	2,2	2,5	2,5	4,3	2,8

# DUERP OUTRE MER - 2020

- Classement par Niveau de Risques Résiduel Moyen

Risques	Malakoff	Guadeloupe	Guyane	La Réunion	Martinique	Mayotte	Saint-Pierre-et-Miquelon	Nouvelle Calédonie	Wallis et Futuna	Polynésie
03 - RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	13,8	15,5	14,4	12,4	14,9	14,5	12,1			
07 - RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	18,4	14,1	10,5	12,0	13,5	14,0	15,7			
01 - RISQUES D'ACCIDENTS DE PLAIN-PIED	10,5	11,8	16,7	10,7	14,3	12,0	17,0			
15 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX	11,2	11,6	11,2	12,5	12,4	10,9	15,8			
18 - RISQUES LIES AUX INTERVENTION SUR L'EAU OU EN BORDURE D'EAU		11,5	13,8	9,3	13,0	8,7	12,4			
02 - RISQUES DE CHUTE DE HAUTEUR	6,8	12,1	14,3	10,1	12,3	10,4	18,3			
16 - RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE	10,0	7,9	11,8	9,2	10,2	14,0	12,3			
04 - 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			
13 - RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION - MOYENS DE SECOURS - SST	5,0	9,8	9,4	7,2	9,8	7,4	12,0			
19 - RISQUES LIES AUX HORAIRES ATYPIQUES	9,8	6,6		4,9		4,3				
05 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MECANIQUE		2,6	9,0	7,1	8,1	7,2				
08 - RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL	7,4	7,7	7,4	5,6	6,2	5,2	8,2			
06 - 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			
14 - RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS	5,6	1,5	1,1	4,8	6,0	5,1	2,8			
12 - 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)										

# DUERP OUTRE MER - 2021

- Classement par Niveau de Risques Résiduel Moyen

Risques	Guadeloupe	Guyane	Malakoff	Martinique	Mayotte	Nouvelle Calédonie	Réunion	Saint pierre et Miquelon	Wallis et Futuna	Polynésie Française
07 - RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	14,1	14,5	18,7	14,7	14	15,7	12,1	15,7		
03 - RISQUE ROUTIER & DEPLACEMENTS	15,5	17,3	13,7	15	14,5	16,5	12,4	12,1		
01 - RISQUES D'ACCIDENTS DE PLAIN-PIED	11,8	12,2	10,5	13,1	12	14,8	9,3	17		
15 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX	11,6	18,8	11,4	11	10,9	8,2	11,8	15,8		
18 - RISQUES LIES AUX INTERVENTION SUR L'EAU OU EN BORDURE D'EAU	11,5	13,2		9,6	8,7	10,8	9	12,4		
02 - RISQUES DE CHUTE DE HAUTEUR	12,1	11,8	6,8	11,2	10,4	12,2	10,1	16,6		
16 - RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE	7,9	9,7	10	9,6	14	11,9	9,2	12,3		
09 - RISQUES LIES A L'ELECTRICITE	6,8	12,2	8,9	11,4	6,4	14,5	8,6	12,8		
04 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE & AUX POSTURES CONTRAIGNANTES	9,4	6,1	8,9	9,7	10,4	11,5	10,6	12,1		
13 - RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION - MOYENS DE SECOURS - SST	9,8	8,7	6,3	9,8	7,4	11,2	7,2	12		
10 - RISQUES LIES A L'ECLAIRAGE ET AU TRAVAIL SUR ECRAN	7,3	9,1	8,6	9,2	6	9,1	6,8	9,5		
11 - RISQUES & NUISANCES LIES AU BRUIT	8,5	9,4	5,2	8,3	6,2	7,9	7,8	10,3		
19 - RISQUES LIES AUX HORAIRES ATYPIQUES	6,6		10,1		4,3		4,9			
05 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MECANIQUE	2,6	9		9,6	7,2	6,6	7,1			
08 - RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL	7,7	6,4	6,9	5,9	5,2	8,9	5	8,2		
06 - RISQUES LIES AUX PRODUITS CHIMIQUES ET DECHETS DANGEREUX		3,3	5,9	2,8	8	3,3	8	3,3		
17 - RISQUES LIES A LA PRESENCE D'ANIMAUX	3	4,8	4,4	5,9	4,8	4,6	4,8	4,8		
12 - RISQUES LIES AUX AMBIANCES THERMIQUES et/ou EXTREMES	1,3	5,4	7,8	5,2	2,7	1,7	3,7	4,8		
14 - RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS	1,5	1,1	5,6	6	5,1	2,3	4,3	2,8		
NRR : niveau de risque résiduel (arrondi au 1/10)										

# DUERP SIEGE - 2020

## • Classement par Niveau de Risques 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 CONTRA	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)								

# DUERP SIEGE - 2021

- Classement par Niveau de Risques 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	14,8	12,1	12,1	15	13,8	14,3
07 - RISQUES LIES AUX AGENTS BIOLOGIQUES	12	15,3	13,4	10,5	13,8	14,6	18,4	15,1
10 - RISQUES LIES A L'ECLAIRAGE ET AU TRAVAIL SUR ECRAN	16	12,6	14	10	12,9	13,5	11,4	9,2
15 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX	13,2	12,5	10,3	6,3	11,6	9,8	12,9	15
05 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MECANIQUE			12,3					
01 - RISQUES D'ACCIDENTS DE PLAIN-PIED	12	14	10	9,2	9,2	11,6	12	10,2
16 - RISQUES LIES A L'ENVIRONNEMENT HOSTILE		6,5	7,7			13,9		8,8
02 - RISQUES DE CHUTE DE HAUTEUR	8,4	13,5	12,7	4,2	7,7	8		6,9
04 - RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE & AUX POSTURES CONTRAIGNANTES	9	7,8	10,3	7,8	6,3	10	11,5	7,7
08 - RISQUES LIES AUX EQUIPEMENTS DE TRAVAIL			9,8		9,3			6,9
06 - RISQUES LIES AUX PRODUITS CHIMIQUES ET DECHETS DANGEREUX			10,8		6,6	4,7		
09 - RISQUES LIES A L'ELECTRICITE			10	5,7	8,3	8,7		8,4
19 - RISQUES LIES AUX HORAIRES ATYPIQUES	9,6	9,4	9,6			8,4		6,6
11 - RISQUES & NUISANCES LIES AU BRUIT		5,6	8,7		4,4	10		8,5
13 - RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION - MOYENS DE SECOURS - SST	7,5	9,2	9,1	5,8	7,5	8,2		7,5
18 - RISQUES LIES AUX INTERVENTION SUR L'EAU OU EN BORDURE D'EAU			7,3					
14 - RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS	2,6		11,6		6	5,4		4,8
12 - RISQUES LIES AUX AMBIANCES THERMIQUES et/ou EXTREMES		9,1	3,7	2,5	4,4	7		7,8
17 - RISQUES LIES A LA PRESENCE D'ANIMAUX					3,3			
NRR : niveau de risque résiduel (arrondi au 1/10)								



**MERCI DE  
VOTRE  
ATTENTION**

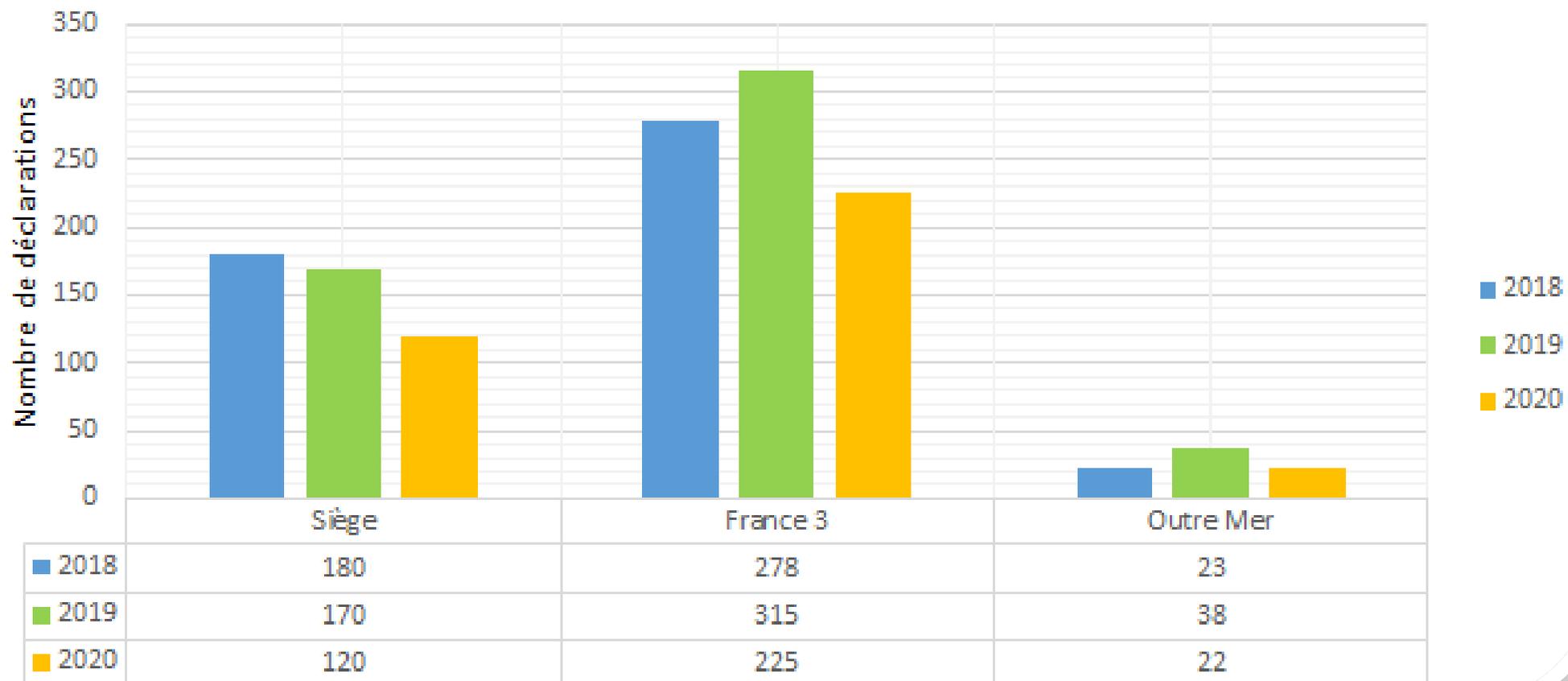
# Analyse Statistique des déclarations d'accidents de travail & trajet 2018-2020

**france•tv**

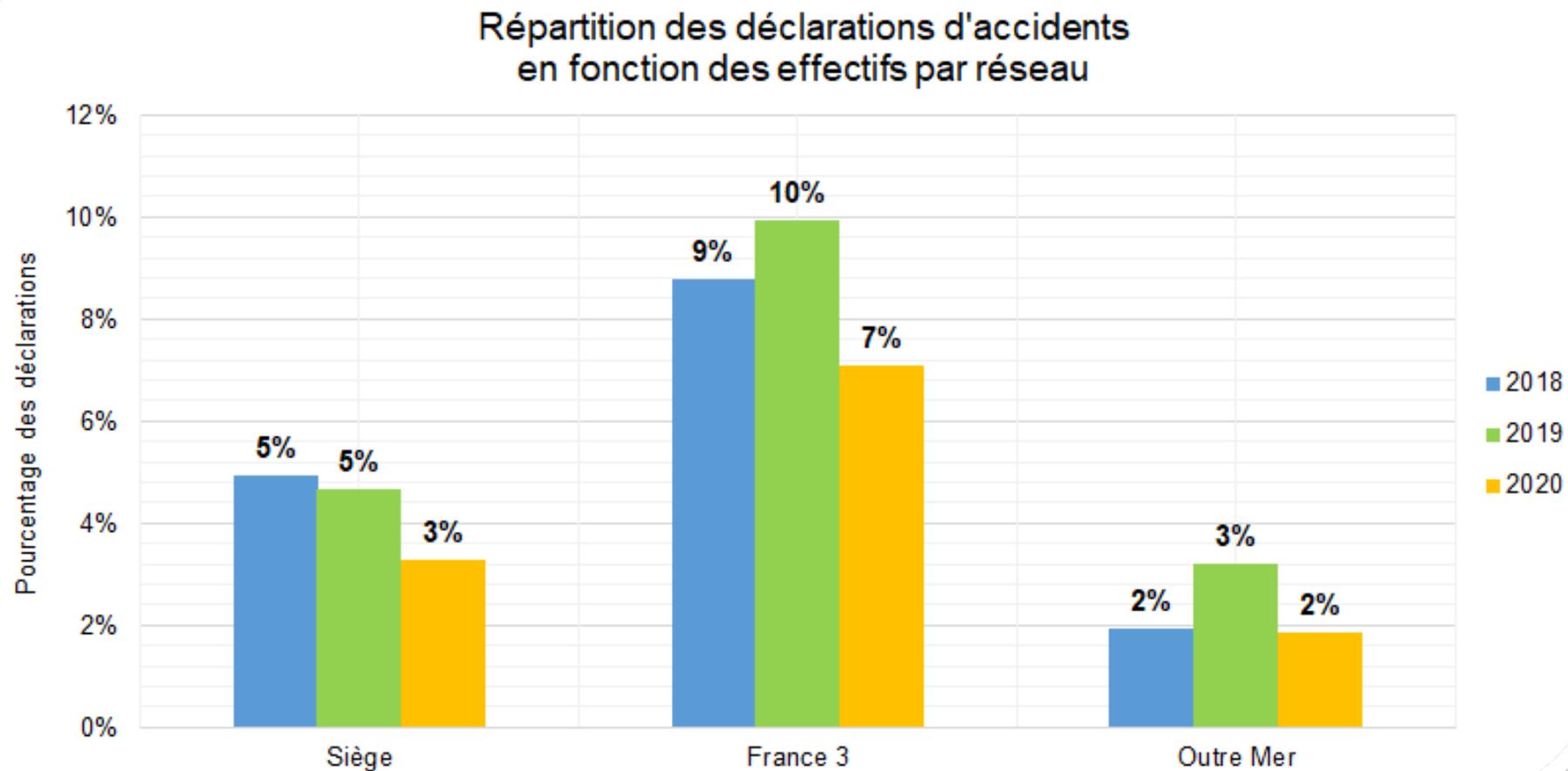
L'équipe de la SQVT  
Crée le 02/11/2021

## Analyses des déclarations des accidents par réseaux

### Nombre de déclarations d'accidents par réseaux

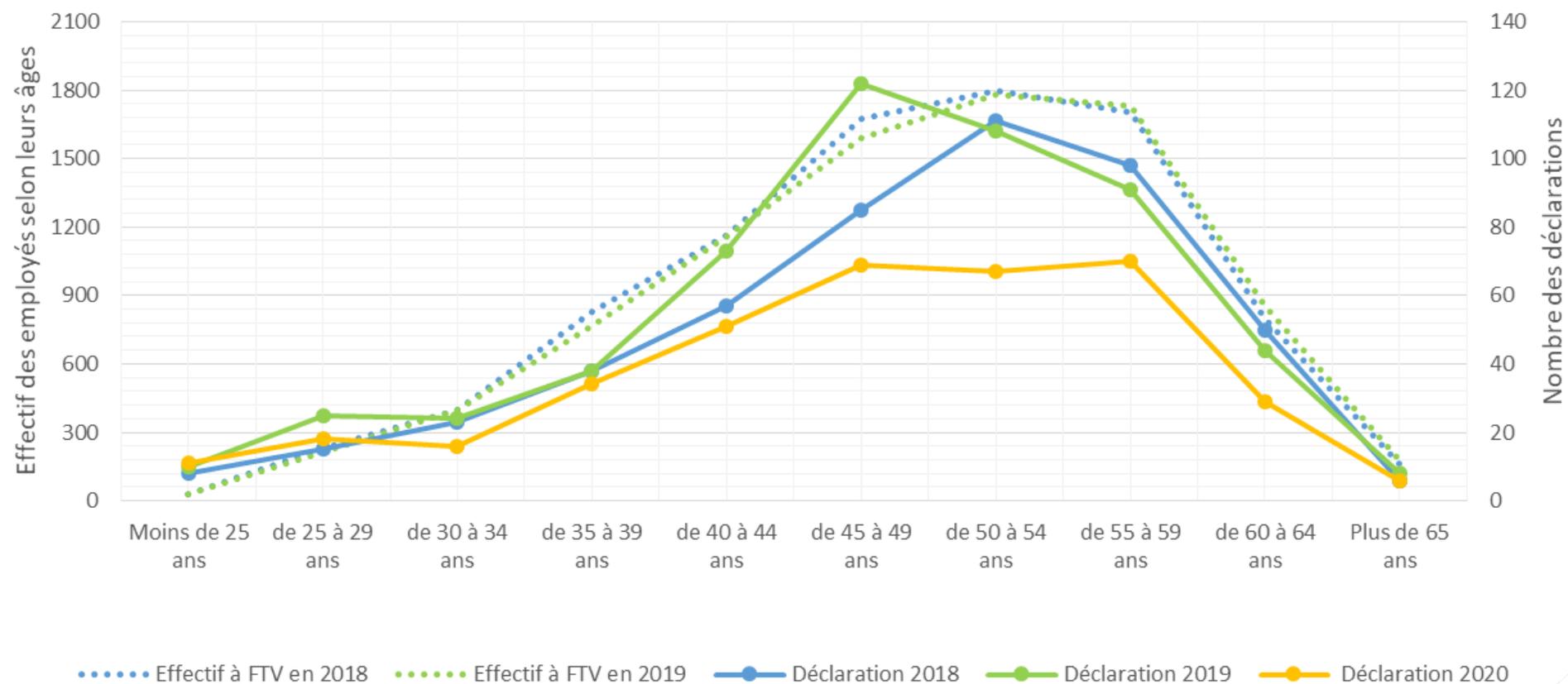


## Analyses des déclarations des accidents par réseaux



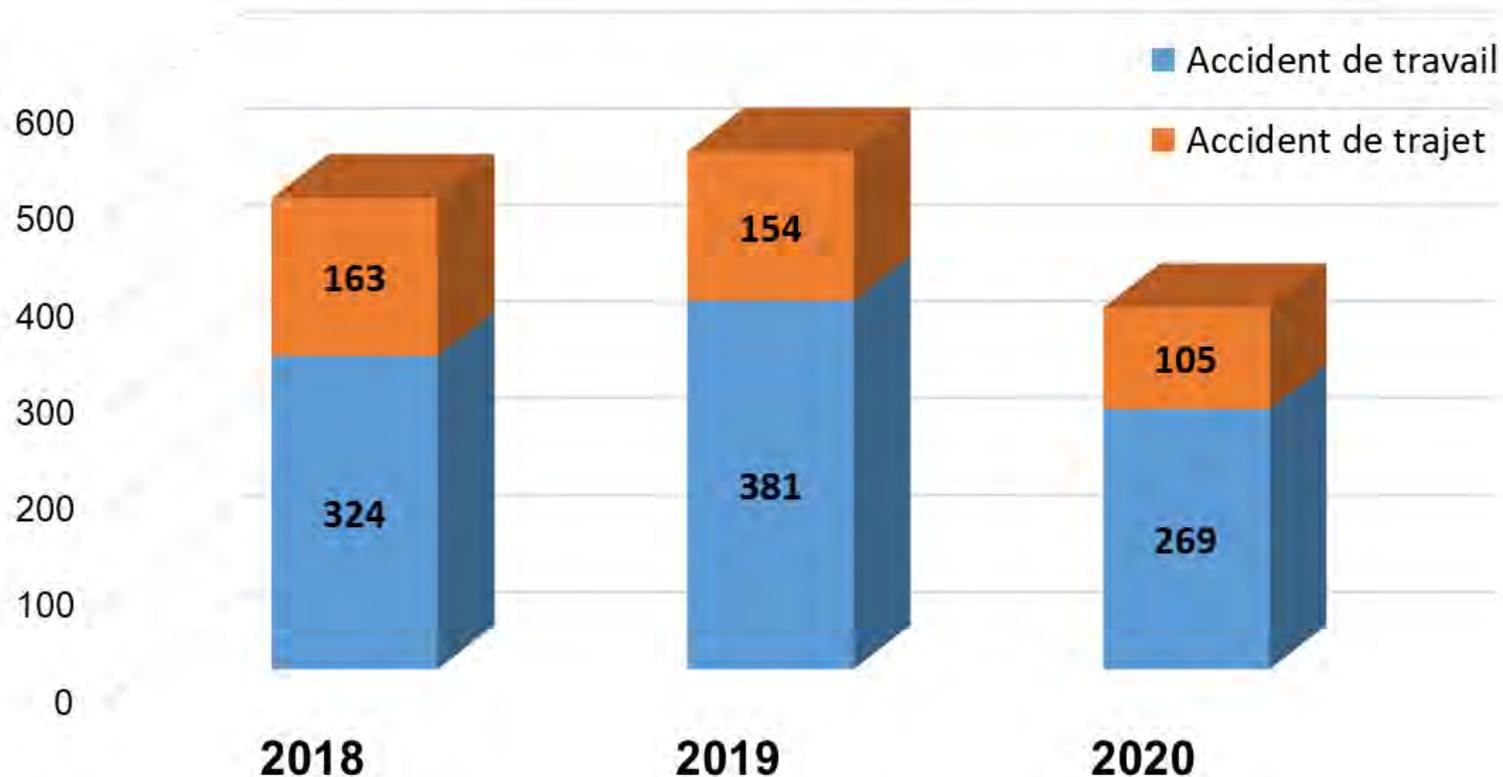
## Analyses des déclarations des accidents par âges

Nombre de déclarations d'accidents par tranche d'âge 2018 -2020  
et comparaison avec l'effectif FTV



## Evolution du nombre de déclarations d'accidents sur 3 ans

### Nombre de déclarations d'accidents



### À France TV entre 2019-2020 :

Diminution de 30% des déclarations AT et de 32% pour les AJ.

### Selon Ameli.fr :

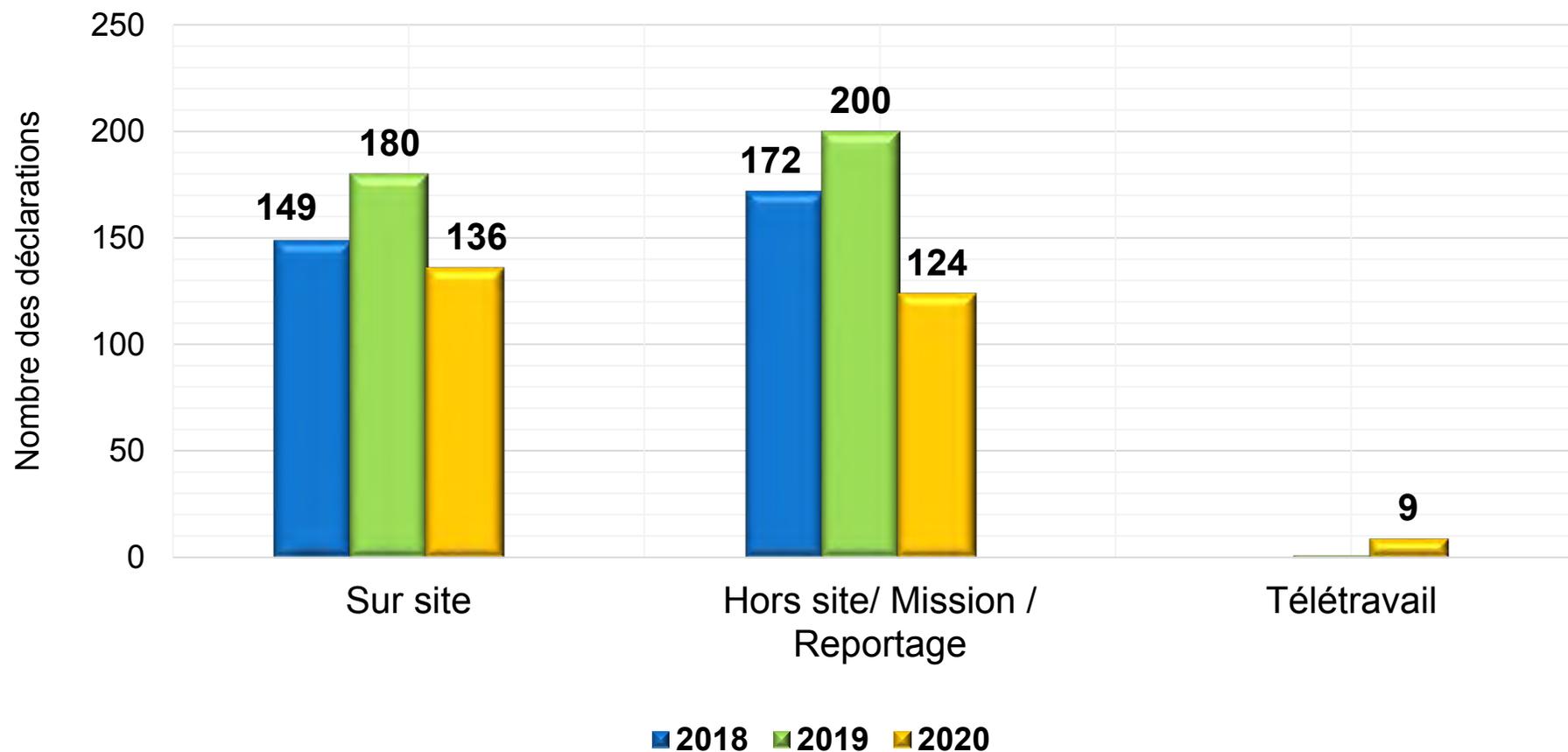
Le nombre d'accidents du travail reconnus a diminué de 17,7 % par rapport à 2019.

Les accidents de trajet ont diminué de 19,7 % en 2020 par rapport à 2019.

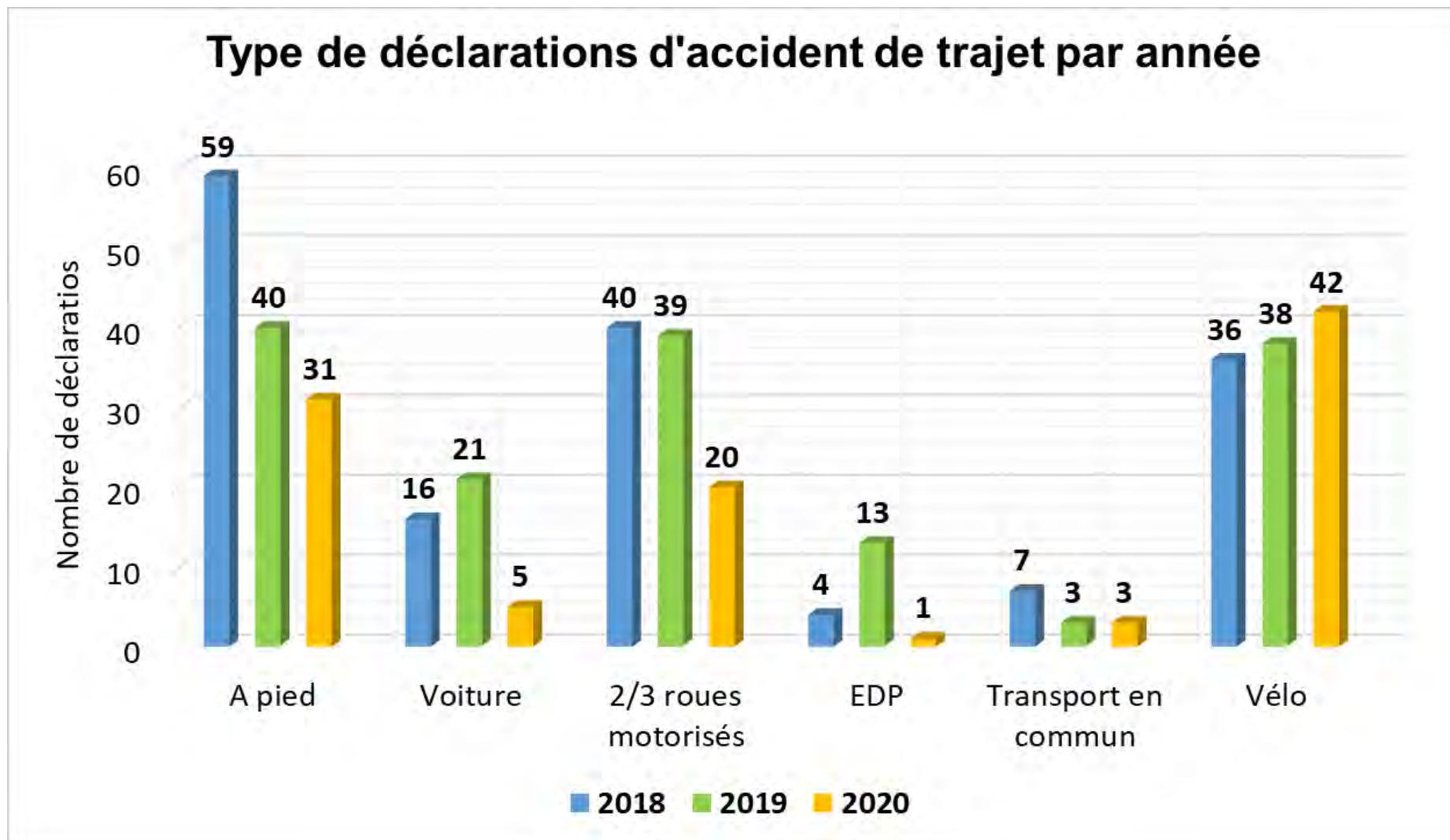
Dans le secteur tertiaire, en raison du recours au chômage partiel et au télétravail lors de la crise sanitaire, la sinistralité a diminué de 23,9 %

## Evolution du type de déclarations AT

## Type de déclarations d'accident de travail par année

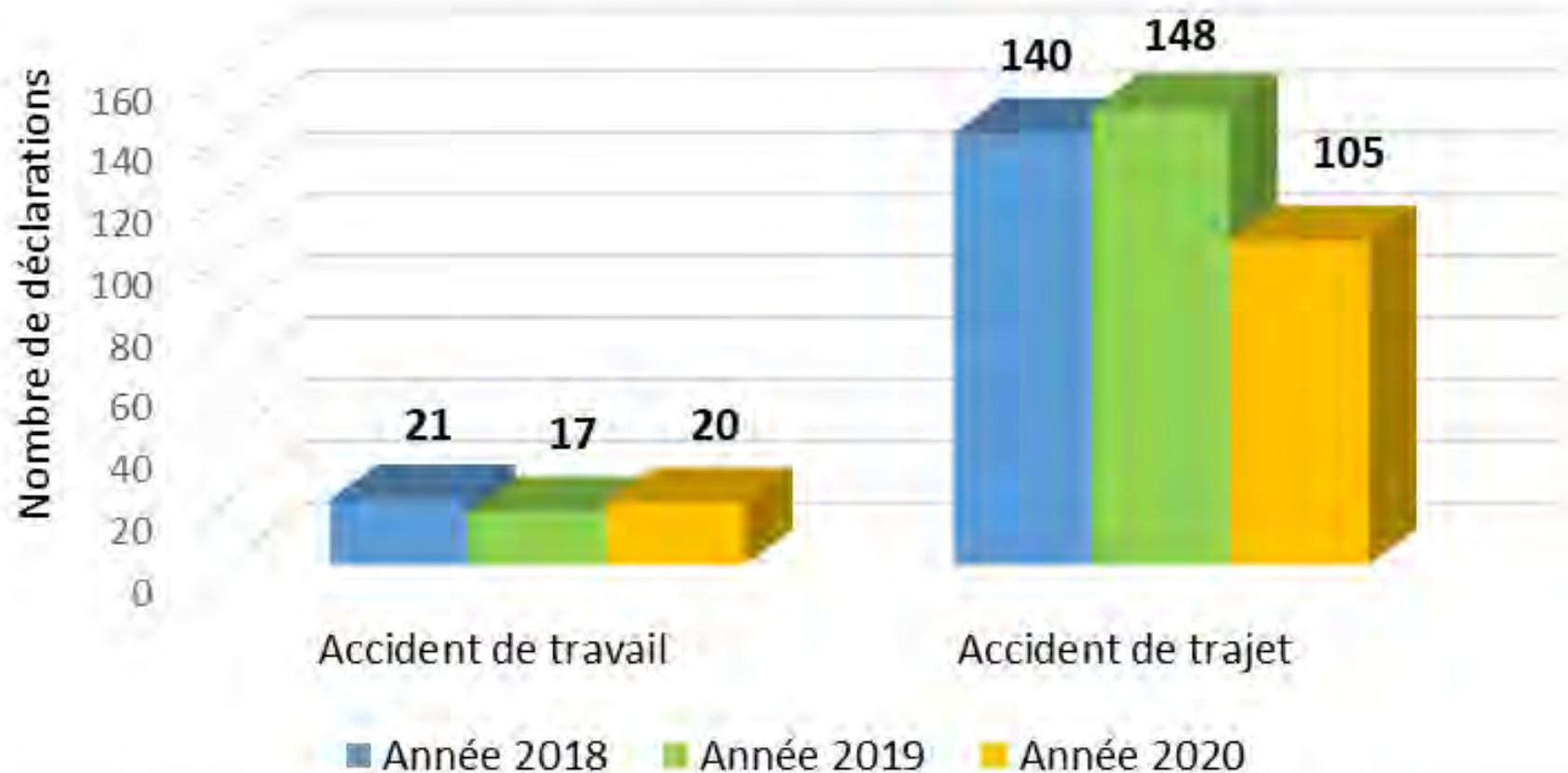


## Evolution du type de déclarations AJ

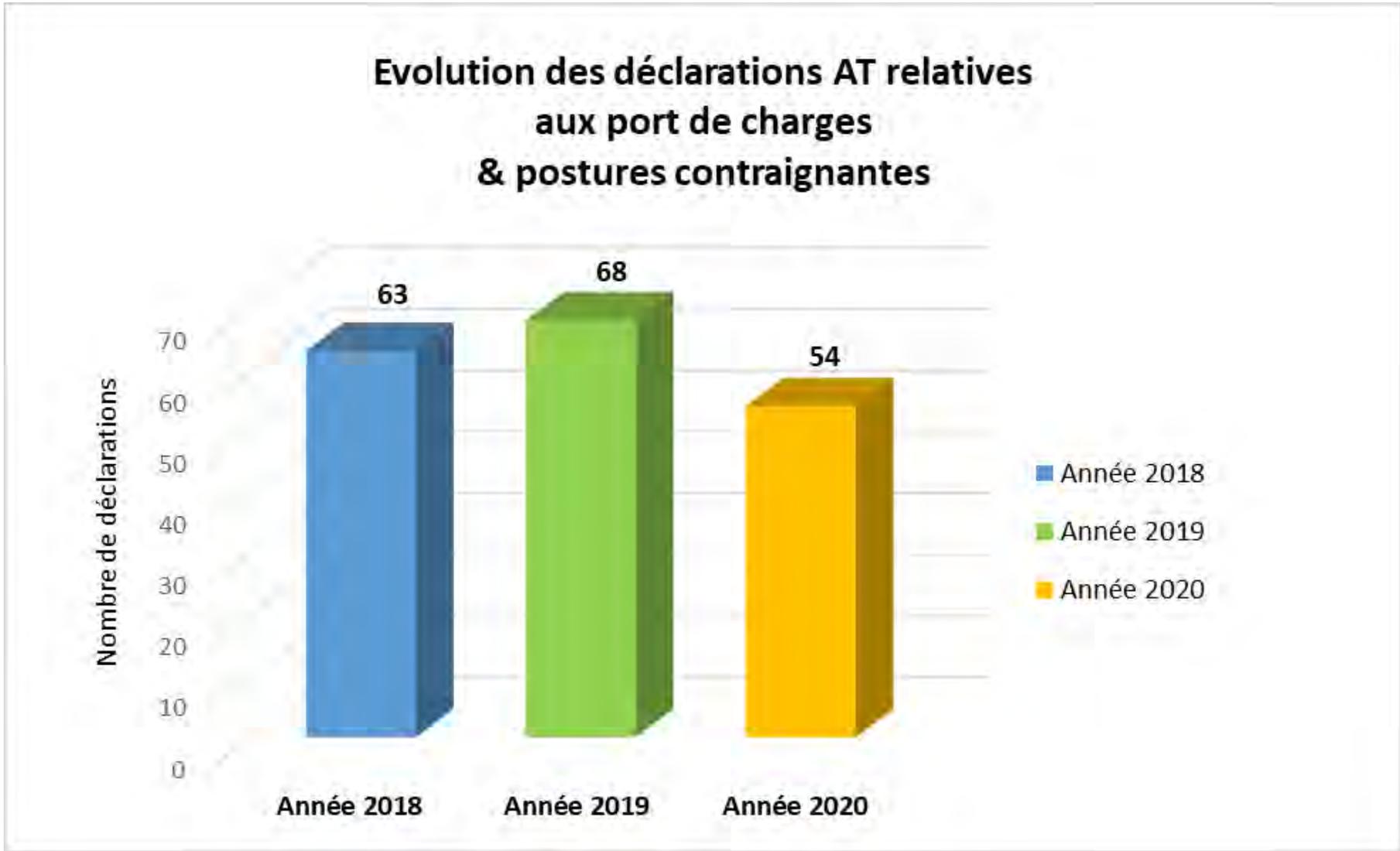


## Evolution des risques

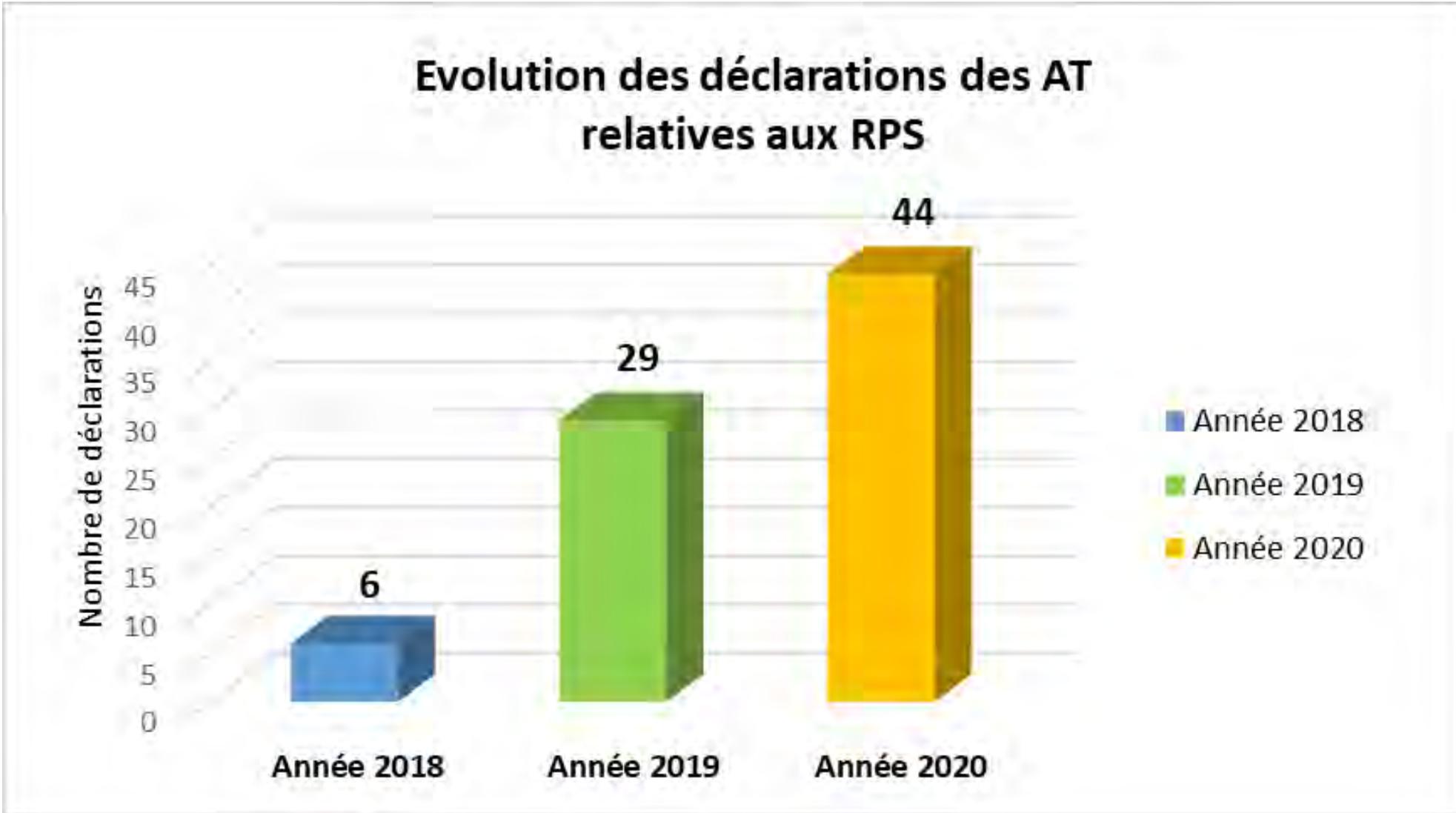
## Evolution des déclarations AT&amp;AJ liées aux déplacements



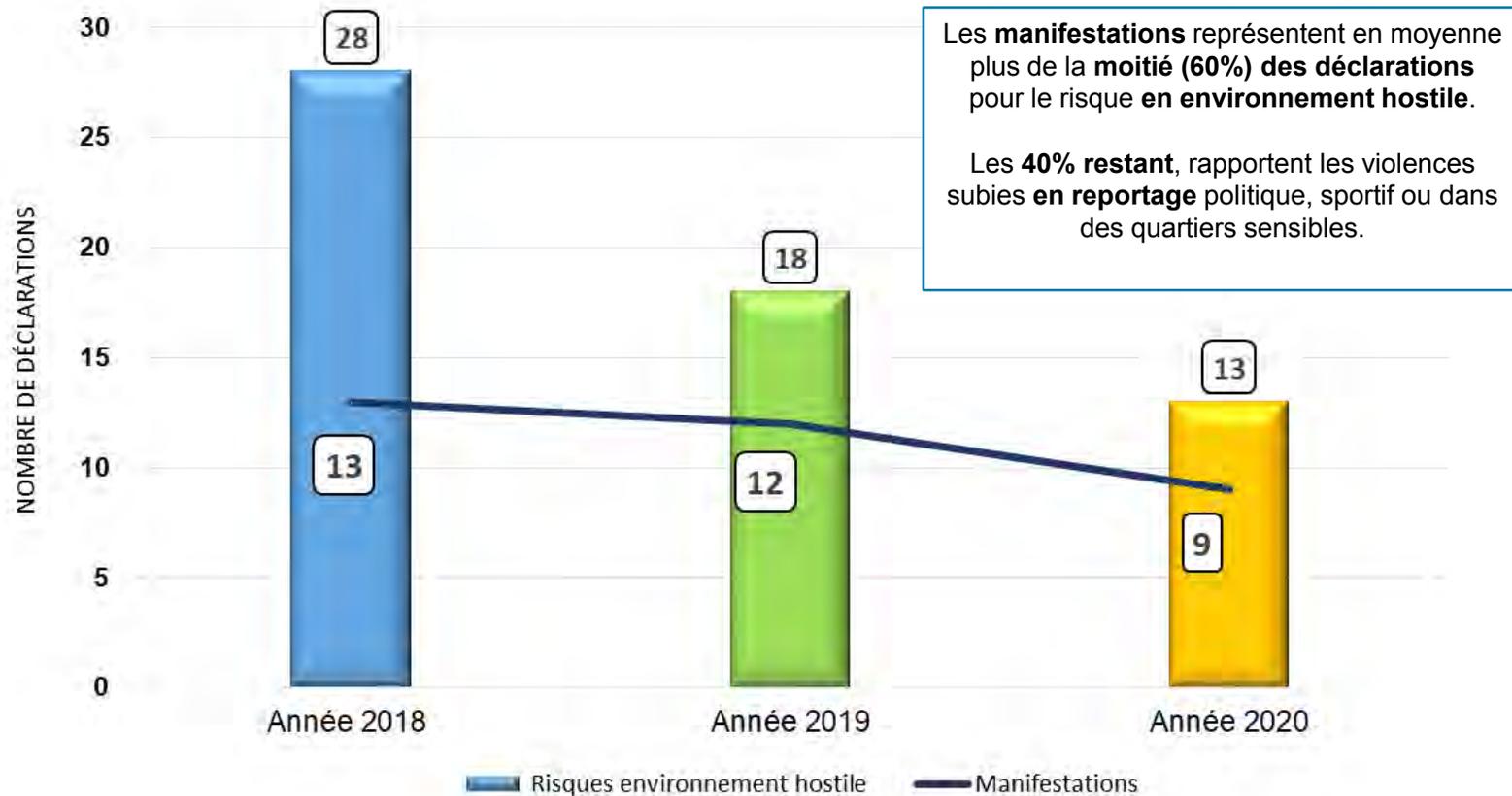
Evolution des risques



Evolution des risques



## Evolution des risques

Evolution des déclarations AT relatives  
aux risques  
d'environnement hostile/manifestation

## NOTA BENE

Les malaises qui ne sont en lien avec aucune famille de risques, **représentent 4 - 6%** des déclarations d'accidents de travail.

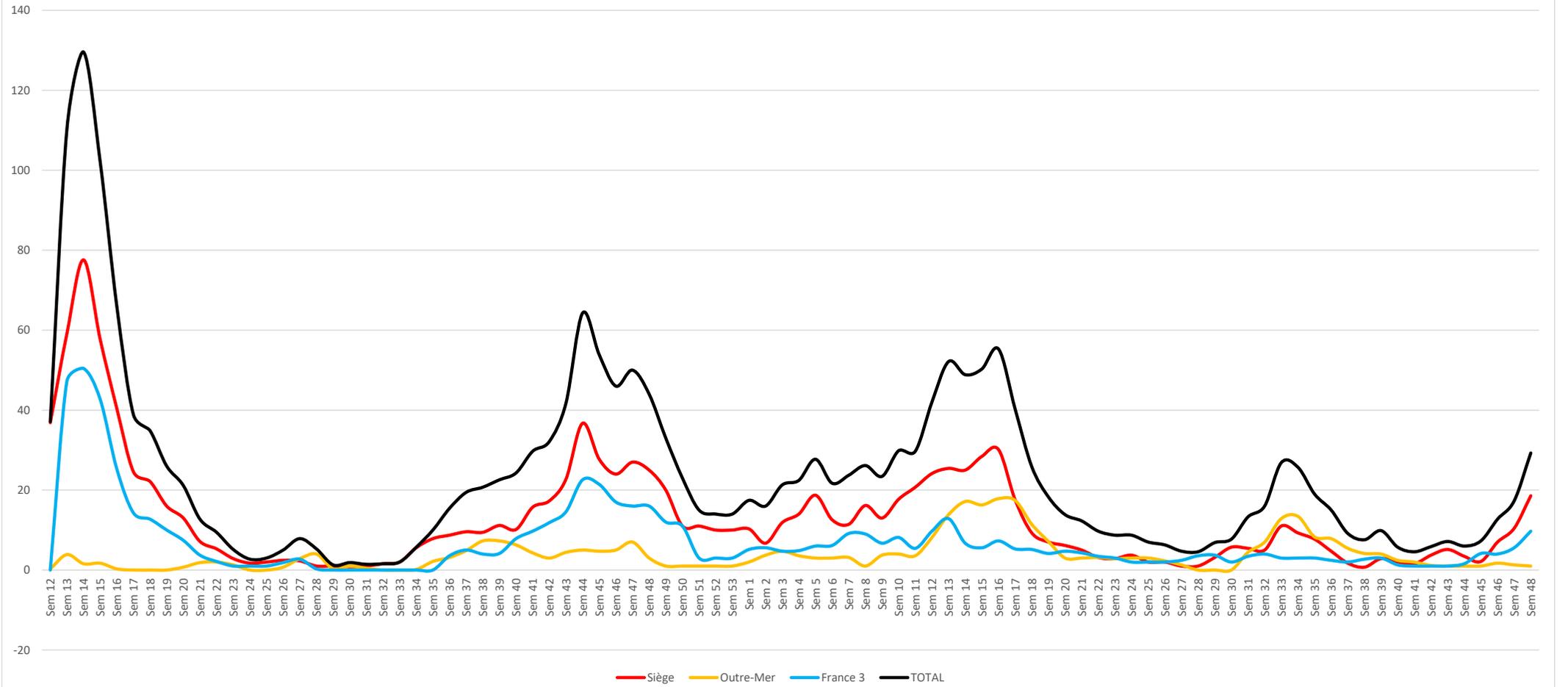




**Merci !**

10/09/2021		Présence		Remarques	Déclarations		
Réseaux	Site	OUI	NON		2018	2019	2020
Sites Parisiens	MFTV	OUI		Au cabinet médical	111	163	81
Sites Parisiens	Malakoff	OUI		Au cabinet médical	9	11	7
France 3	Amiens	OUI		en place depuis le 01/03/2021			
France 3	Antibes		NON				
France 3	Besançon		NON				
France 3	Bordeaux		NON	retiré par la CARSAT			
France 3	Caen	OUI			10	12	5
France 3	Clermont-Ferrand		NON				
France 3	Dijon		NON				
France 3	Grenoble		NON				
France 3	Lille		NON	retiré par la CARSAT			
France 3	Limoges		NON				
France 3	Lyon		NON	Plus de registre depuis fin 2020. Les registres precedents ont été renvoyés à la CPAM			
France 3	Marseille		NON				
France 3	Montpellier		NON				
France 3	Nancy	OUI			20	16	15
France 3	Nantes		NON				
France 3	Orléans		NON				
France 3	Poitiers		NON				
France 3	Reims	OUI			15	15	8
France 3	Rennes	OUI		Rennes + Brest	22	29	19
France 3	Rouen	OUI			7	102	9
France 3	Strasbourg	OUI		au service RH	10	12	4
France 3	Toulouse		NON				
Outre mer	Saint Pierre et Miquelon		NON				
Outre mer	Guadeloupe		NON				
Outre mer	Martinique		NON				
Outre mer	Guyane		NON				
Outre mer	Réunion		NON				
Outre mer	Mayotte		NON				
Outre mer	Nouvelle Calédonie		NON				
Outre mer	Polynésie	OUI		Au service RH	0	0	0
Outre mer	Wallis et Futuna		NON				
<b>Totaux</b>					<b>204</b>	<b>360</b>	<b>148</b>

Evolution des cas COVID depuis le 16 mars 2020





# Conduite à tenir en cas d'agression d'une équipe de reportage

Version du 07/07/21 – Page 1/2

## Les pièges à éviter

> Sous-estimer les conséquences de l'incivilité ou de l'agression sur la santé mentale du (des)collaborateur(s).

> Ne pas prendre au sérieux la situation.

> Inscrire son action uniquement dans du très court terme.

> Ne pas prendre en compte l'impact de l'agression sur le collectif de travail.

> Agir seul.

Cas du cyberharcèlement : se reporter au dispositif spécifique ("guide du cyberharcèlement" élaboré par la direction de l'Information)

INTERVENANTS

ACTIONS

COMMENTAIRES

1

### Responsable hiérarchique

- Prendre contact avec le (ou les) collaborateur(s) afin d'évaluer son (ou leur) état physique et psychologique
- Prévenir le RH, si celui-ci n'est pas au courant de l'incident
- Rencontrer les collaborateurs dans les 3 jours qui suivent l'incident
- Apporter un soutien direct au(x) personnel(s) agressé(s).
- Manifester le soutien de l'ensemble du management à la (aux) victime(s).

- Informer le médecin du travail à titre de suivi du dossier du (des)salarié(s)
- Se rapprocher des psychologues :
  - Prise de contact avec l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR) via la Direction santé, dialogue social et QVT
  - Ligne d'écoute dédiée managers et RH tél. 0800 087 277

- Organiser le cas échéant le rapatriement du (des) collaborateur(s).

INTERVENANTS	ACTIONS	COMMENTAIRES		
2	DRH/RRH	<p><b>Centraliser toutes les informations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablir une fiche synthétique précisant les circonstances de l'agression, le lieu et le numéro de téléphone où joindre le (ou les) collaborateur(s).</li> </ul> <p><b>Ne pas laisser l'agression impunie :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inviter le (ou les) collaborateur(s) à déposer plainte auprès de la police, de la gendarmerie (lieu qui est le plus adapté pour le salarié) ou par courrier auprès du procureur de la République</li> <li>- A l'étranger, dans un pays « structuré », cette plainte doit être déposée auprès des autorités locales.</li> </ul> <p><b>Prendre en charge le (ou les) collaborateur(s) socialement et juridiquement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demander, le cas échéant, au service juridique de FTV d'intervenir sur le dossier.</li> <li>- Etablir la déclaration d'accident de travail dans un délai de 48 heures.</li> <li>- Prévenir également le secrétaire de l'instance de proximité ou équivalent</li> </ul>	<p>France Télévisions pourra se constituer partie civile le cas échéant.</p> <p>Dépôt de plainte avec info RH / chef de service (et D2S) + formulaire à compléter pour obtenir la délégation</p> <p>A venir : QR Code dépôt de plainte (en cours d'élaboration par la Direction Sécurité et Sûreté)</p>	
	3	DRH/RRH Responsable hiérarchique Collègues de travail	<p><b>Porter attention aux conditions de reprise de travail du (ou des) collaborateur(s) agressé(s)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner le(s) collaborateur(s) dans les jours qui suivent l'agression.</li> </ul>	<p>Dispositif d'accompagnement psychologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ligne d'écoute dédiée managers et RH : tél. 0800 087 277</li> <li>➤ Dispositif IAPR : intervention du psychologue qui vient au devant des salariés concernés</li> </ul> <p>Si nécessaire, déclencher une visite médicale à la demande du manager (avis médical)</p>
		4	DRH/RRH, APS Responsable hiérarchique CSSCT / IP	<p><b>Identifier si possible les causes objectives de mise en danger du (ou des) collaborateur(s) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chercher autant que possible à limiter les situations à risques.</li> <li>- Prendre des mesures préventives.</li> </ul>

## BILAN DES MEDIATIONS 2021

3 médiations ont eu lieu à FTV en 2021

- 1) en avril 2021 à Malakoff au service Radio par le Cabinet Interstices. Un des protagonistes a quitté le service. Mais la situation n'est pas complètement réglée.
- 2) en juin 2021 à Malakoff au service Maintenance par M. George Potriquet. La direction a dû intervenir malgré la médiation car les conditions de travail n'étaient toujours pas satisfaisantes. Des tensions persistent.
- 3) en novembre 2021 à Paris au service des sports par le Cabinet Interstices. Un apaisement semble avoir été trouvé mais il faudra faire une évaluation sur le moyen terme.

Depuis 2017, FTV a réalisé 12 médiations qui ont permis de régler 6 situations conflictuelles. 3 médiations ont été abandonnées et 3 médiations n'ont pas permis de régler le différend entre les personnes.



## **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**

#### **Documents de l'information-consultation**

Pour cette information-consultation, les élus ont reçu une Note d'orientation générale de la politique de santé et prévention des risques pour l'année 2022, les DUER-PAPRIPACT de presque toutes les directions de l'entreprise, des analyses par grande direction.

Malgré leur demande formulée dans leur avis du 21 janvier 2021, ils n'ont pas reçu les résolutions adoptées dans les CSE/CE/CCEOS.

#### **Une analyse pertinente nécessite une consolidation des informations reçues tout au long de l'année**

La politique de prévention des risques professionnels doit se construire à partir des réalités du terrain, que les faits se soient produits (prévention tertiaire) ou pourraient se produire (prévention primaire).

Pour cela, en plus de l'expérience des salariés, direction et élus ont aussi besoin de s'appuyer sur les données quantitatives et qualitatives fournies par les documents sociaux et de santé produits tout au long de l'année : bilan de l'absentéisme, bilan social, bilan SSCT, bilan handicap, bilan diversité, rapport du médecin du travail, comptes rendus de la CSSCT, ect.

La principale difficulté réside dans le « calendrier de production » de ces documents : aléatoire et dispersé tout au long de l'année. Aujourd'hui l'accès aux documents n'est pas facilité par l'organisation de la BDESE (lorsqu'elle est à jour).

Les élus du CSEC demandent à la direction de réfléchir avec la CSSCT-C à une amélioration de la méthode d'analyse des DUERP et de préparation des PAPRIPACT, afin qu'un travail pertinent soit mené dans chaque instance.

#### **Pas de bilan du PAPRIPACT 2021**

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. [...]* ».

La Note présente bien les actions de prévention en cours et à venir au niveau de l'entreprise, mais pas de bilan des actions réalisées en 2021. Comment savoir si nous sommes sur la bonne voie ?

## **La Note d'orientation n'est pas un PAPRIACT au sens strict**

Les élus du CSEC reconnaissent qu'il peut être compliqué, et sans doute peu opérationnel, de produire un PAPRIACT unique pour FTV. En revanche, ils sont fondés à demander des informations complémentaires, en particulier en termes de calendrier et de budget, absentes de la Note : l'article L.2312-27 du Code du travail prévoit le détail des conditions d'exécution du PAPRIACT (ce qui peut inclure le calendrier) et l'estimation de son coût.

Les élus du CSEC entendent que la Note engage la présidente de FTV. Ils rappellent que l'employeur est soumis à une obligation de résultats en matière de santé et de prévention des risques envers ses salariés. Cette Note d'orientation ne doit pas rester à l'état d'intention, les préconisations doivent être appliquées.

Ce jour, les élus du CSEC n'ont reçu de la part de la direction aucune réponse à leurs demandes concernant le calendrier, le budget dédié et la réalisation des actions de prévention.

## **Préconisations des élus du CSEC**

Conformément à l'article L.2312-27 du Code du Travail, les élus proposent les mesures supplémentaires suivantes :

- Dans le cadre du développement de la culture de la prévention dans l'entreprise :
  - o Ne pas réduire les risques psychosociaux à un seul risque professionnel générique, pour ne pas biaiser le diagnostic et permettre une meilleure appropriation. Le niveau de gravité des accidents du travail pour RPS ne doit pas être sous-estimé. Il faut sortir de cette logique et systématiquement déclarer les accidents du travail liés aux RPS comme tels. Pour cela, le logiciel de déclaration des accidents du travail doit être reparamétré pour permettre la qualification en épuisement professionnel, dépression, risque suicidaire etc.

- Après la validation des DUERP et PAPRIPACT en CODIR, organisation de réunions de service pour présenter les risques saillants et les principales mesures de prévention
  - Dans un contexte de perpétuel changement et de pyramide des âges vieillissante, l'entreprise aurait tout à gagner si elle renforçait son expertise en matière d'ergonomie, en renforçant le service « ergonomie » (composé aujourd'hui d'une salariée) ou en faisant appel à un cabinet spécialisé
- Dans le cadre du risque routier (1er risque à FTV selon les déclarations d'accidents du travail) : l'entreprise doit accompagner les directions opérationnelles qui n'ont pas encore de Plan de mobilité d'entreprise.

Les élus du CSEC réitèrent leur demande formulée dans leur avis du 21 janvier 2021 : ils souhaitent que la direction travaille avec la CSSCT-C pour faire le suivi des actions au niveau de FTV et améliorer le prochain exercice qui sera complété par une information-consultation sur les DUERP en plus du PAPRIPACT.

Votants : 22

- Pour : 22
- Contre : 0
- Abstention : 0

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

Le 15 décembre 2021



## **Compte rendu de la commission formation emploi du CSEC de FTV des 8 et 9 décembre 2021 (4)**

# **Projet de plan de développement des compétences 2022**

### **Pour la commission :**

Marc Chauvelot (Siège), Jean Gilles Assard (Guyane), Jean Hugues Lec Kao (La Réunion), Pascal Lefebvre (France 3), Marie Line Lelorieux (Saint Pierre et Miquelon), Jean Charles Martyrfale (Guadeloupe), Patrick Van Halle (Nouvelle Calédonie)

### **Pour la direction :**

Jean Chrétien  
Claire Lise Agnieray, UFTV  
Audrey Guérin, UFTV contrôle de gestion  
Dorota Bernard, Information  
Isabelle Ginet, Fabrique  
Sandrine Rakoto, Présidence, secrétariat général  
Evelyne Bailleul, Ressources humaines  
Fabienne Liquet, France 3  
Xavier Tupin, Outremer

La commission formation/emploi du CSEC de FTV s'est réunie les 8 et 9 décembre pour prendre connaissance et analyser le projet de plan de développement des compétences (PDC) 2022.

## **Présentation générale**

Le PDC 2022 reprend les orientations de l'Accord cadre sur le déploiement du projet d'entreprise du 7 mai 2019, du Pacte de visibilité des outremer, de la note

d'orientation pluriannuelle 2020-2022 et du séminaire sur l'emploi et les compétences de juin 2021.

Il fait le point sur l'actualité juridique de la formation, met à jour la liste des formations obligatoires au sens légal.

Pour répondre à la demande de la commission, la note d'orientation pluri annuelle est désormais actualisée chaque année.

En 2022, la direction pense pouvoir commencer à travailler sur les bases du nouveau COM (2023- 2027 ?) qui devrait succéder au COM 2018-2022.

Le document de présentation du PDC 2022 a complété la logique de périmètre budgétaire et par une logique de répartition par domaine, afin d'offrir une vision plus complète du plan.

Le budget 2021 a été reconduit quasiment à l'identique sachant qu'on n'a pas encore le bilan du réalisé 2021.

La direction souhaite adapter le PDC au fil de l'eau, en fonction des demandes. Chaque direction a fait remonter ses besoins et en fonction du déroulement du plan, les priorités pourront être ajustées.

La commission apprécie la suppression du terme « collaborateur » dans le document. En effet celui-ci n'est pas neutre car il fait croire que le salarié est au même niveau que le manager en gommant artificiellement le lien de subordination.

## **Chiffres clés**

Pour le PDC classique, il est prévu 11 289 stagiaires en 2022, un peu moins qu'en 2021 (11 775 stagiaires), mais avec plus d'heures de formation et un budget plus élevé. Le nombre d'heures moyen par stagiaire passe de 12 heures à 13,5 heures.

Le budget du PDC classique représente 5 159 000 € (5 149 300 € en 2021) et le budget pour la transformation 4 000 000 €, soit un total de 9 159 000 €.

Le budget moyen par stagiaire pour le PDC classique est de 457 €, il était de 437 € en 2021.

Le total des actions transversales stratégiques (PDC classique et transformation) représente 5 654 342 € pour 188 000 heures de formation et 14 730 stagiaires.

## **Formations obligatoires**

Les formations obligatoires concernent à la fois les formations d'adaptation au poste de travail et au maintien dans l'emploi (catégorie 1) et les formations (souvent liées à la sécurité) et qui conditionnent l'exercice d'une activité.

Ces formations sont réunies dans une liste discutée en CSEC, complétée chaque année.

La commission réitère son souhait de rendre obligatoire pour l'ensemble des salariés (et pas seulement les cadres et les représentants du personnel) la formation sur la prévention du harcèlement. La direction n'y semble pas opposée.

## **GPEPP**

La négociation de la GPEPP est toujours en cours. La commission déplore que cet outil majeur, dont la négociation était prévue dans l'Accord cadre du 7 mai 2019 (Titre 4), ne soit toujours pas finalisée en décembre 2021.

Pour la commission, il est indispensable de lier formation, emploi et évolution des métiers. Les finalités doivent être connues et partagées, en particulier en matière d'emploi. Quel diagnostic métier ? Quelles projections ? Quels métiers en tension ? Quels métiers en décroissance ?

La commission déplore une absence d'anticipation qui n'aura pas permis d'appliquer pleinement l'Accord du 7 mai 2019.

## **Recensement des besoins**

La commission estime que le PDC se limite trop aux formations d'adaptation et de maintien dans l'emploi (catégorie 1) au détriment des formations visant le développement des compétences.

Celles-ci doivent pouvoir s'exprimer au cours de l'entretien professionnel encore trop méconnu alors qu'il est fondamental, il constitue le contre champ de l'intention stratégique de la direction pour construire le plan de formation.

C'est un temps d'échange où le salarié doit pouvoir exprimer ses souhaits d'évolution professionnelle, connaître les dispositifs utilisables, et l'employeur de comprendre les attentes et les potentialités du salarié.

La direction reconnaît qu'il y a une marge de progression mais pense que l'outil MARGUERITE devrait permettre d'avoir une vision plus complète et chiffrée de l'ensemble des formations suivies par chaque salarié.

La commission souhaiterait être informée sur les prévisions de bilans de compétence et des VAE qui seront mises en œuvre, à l'issue des entretiens professionnels.

## **Nouvelles modalités de formation**

La réforme de la formation a institué de nouvelles modalités pédagogiques, l'AFEST (action de formation en situation de travail) et la FOAD (formation ouverte à distance). Le compte personnel de formation (CPF), le projet de transition professionnelle (PTP), le projet de reconversion professionnelles (PRP), sont des dispositifs de formation à l'initiative du salarié pour lesquels l'employeur doit apporter son éclairage lors des entretiens professionnels. Volet légal.

## **Les grands axes transversaux**

### **Axe 1- Culture et valeurs commune**

FTV veut développer une culture d'entreprise. Beaucoup de belles intentions sur le rôle et les valeurs du service public, sur la « raison d'être » de FTV. Mieux connaître les grands enjeux de société, mieux intégrer les nouveaux arrivants, favoriser l'inclusion et l'acculturation numérique.

En ce qui concerne la diversité, la commission estime qu'il ne faut pas négliger la discrimination à l'âge, la discrimination sociale ou ethno culturelle.

### **Axe 2 - Visibilité des Outremer**

Afin de soutenir la visibilité des outremer, création d'un cursus généraliste « connaissance des outremer » pour tous les créateurs de contenus.

L'accent sera porté sur l'offre multi média et la production de contenus pour le Web et les réseaux sociaux.

### **Axe 3- Développement régional des antennes**

Accompagnement des antennes régionales en vue de l'inversion du modèle national/régional.

### **Axe 4- Evolutions éditoriales**

Un axe qui tourne autour des évolutions éditoriales et technologiques : breaking news (éditions spéciales), vérification des images, journalisme de solutions, kits UTS, smartphones, écrans tactiles.

### **Axe 5- Management et accompagnement**

La commission note que l'axe management est apparu alors que l'axe portant sur l'évolution des fonctions supports a disparu.

La commission estime que l'accès au management doit être le résultat d'un parcours professionnel et qu'une période probatoire doit être instituée comme pour toutes les reconversions.

### **Axe 6- Fabrication et innovation**

Plusieurs grands projets structurants qui vont concerner un très grand nombre de salariés. Il s'agit de la poursuite du NRCS et Open média pour les régions de France 3 et France info, des régies MOSAR pour les régions de France 3, du projet MARGUERITE pour les ressources humaines, et du projet SHERLOK remplaçant OSCAR, ARGOS et TRAFIC pour les antennes/programmes.

IA, DATA, Technologie IP, une déclinaison tout public pour diffuser les nouvelles technologies, comme par exemple la cyber sécurité.

### **Axe 7- Organisation et QVT**

Formations sur la communication non violente, travailler en mode projet, technique de défense face au risque.

Suite à l'accord télétravail, module en ligne « passeport télétravail ». Des formations liées aux attributions des nouvelles instances dont on se demande comment on va pouvoir trouver des élus disponibles compte tenu de la difficulté pour les remplacer.

## **Gros plan sur les reconversions**

La direction a remis à plat le parcours de reconversion. Pour la commission, il est essentiel d'identifier les postes d'atterrissage. Rien n'est pire que de laisser à l'écart de son nouveau métier un salarié qui a pris le risque d'une reconversion.

Pourquoi les parcours se limitent-ils aux reconversions vers journalisme ? Le journalisme serait-il un métier en tension à FTV ? La commission insiste sur le devenir des métiers techniques (montage, OPV, OPS, scriptes) et la prise en compte des journalistes non permanents.

La commission critique le recours aux anglicismes comme la prise en compte des « soft skills » au lieu de « savoir-être ». Ne peut-on s'abstenir d'utiliser des termes étrangers lorsqu'on possède un équivalent en français ?

## **Focus par direction**

### **Siège**

#### **Direction de l'information**

Budget 267 138 € pour 360 stagiaires

En 2021 la direction de l'information a été concerné par le NRCS et les grands projets. Le plan 2022 sera plutôt du perfectionnement aux techniques journalistiques (duplex, commentaire, ITW, chronique), à la prise de vue pour les JRI (Go Pro, grands capteurs, Ronin), à différents logiciels aux moyens de l'info (Adobe Première et After Effect). Pour les journalistes de franceinfo, comment on remet en forme un sujet dans une offre d'info en continu.

#### **Technologies et moyens de fabrication**

Budget 534 107 € pour 852 stagiaires

En 2020 le budget est séparé entre technologie/moyens de fabrication et présidence/secrétariat général.

A la Fabrique, accompagnement des nouveaux outils et logiciels, renouvellement des post production en région, mélangeurs et caméras de plateaux, virtualisation des décors, renouvellement des cars de Lille et Lyon.

A la direction technologies, formations liées à l'évolution du CDE, cybersécurité.

#### **Présidence, secrétariat général, gestion et production**

Budget 163 780 € pour 165 stagiaires

Au-delà des actions transversales liées à SHERLOCK et au SI achats Coursus Finance, des formations obligatoires à l'immobilier sur la sécurité et la prévention, des habilitations électriques, des formations certifiantes pour accompagner des mobilités.

#### **Programmes, antennes, sport, numérique, communication**

Budget 131 000 € pour 306 stagiaires

Des formations cœur de métier sur l'écriture innovante, l'évolution narrative, l'écriture anti clichés et sur des outils métiers Suite Adobe et Galaxy Five. Nécessité de ré-infuser la culture numérique encore trop inégalement partagée.

#### **Ressources humaines**

Budget 120 000 € pour 79 stagiaires

MARGUERITE sera pris en compte par le budget transversal. Le budget délégué sera consacré aux formations liées à l'accompagnement paie, l'actualité sociale, la gestion du stress, développer son assertivité, mieux gérer son activité au quotidien.

### **France 3, siège et régions**

Le budget prévisionnel est de 901 712 € (486 000 € pour le transversal), pour 35 300 heures et 2372 stagiaires prévus.

La direction s'est efforcée de croiser les entretiens annuels et les entretiens professionnels pour construire le plan.

Le plan accompagne le projet de développement régional, axe structurant du plan stratégique de FTV. Cela se fera progressivement, sur plusieurs années, compte tenu de l'ampleur des projets (régionalisation, NRCS, renouvellement des régies, transformation du numérique).

Le plan porte sur les différents axes stratégiques de l'entreprise, renforcement des valeurs de l'entreprise, évolution des fonctions supports, fabrication de contenus innovants, renforcement de l'innovation technologique, renforcement de l'information nationale.

On y trouve des formations sur la sécurité des personnels en reportage, comment faire face à une agression, anticiper sur les actions à risque, faire face au risque type sites Seveso.

On y trouve des formations liées au développement du numérique, à la transformation au plan éditorial, à l'évolution des formats.

Une partie du budget est délégué au niveau des antennes, en croisant les besoins et les demandes. Ces budgets délégués sont le plus souvent destinés à des demandes et actions individuelles.

## **Pôle Outre-mer**

Le budget prévisionnel est de 1 386 921 € pour 25 143 heures et 1504 stagiaires prévus. Le transversal représente 486 600 € pour 404 stagiaires.

Le budget prend en compte les coûts pédagogiques et les frais de mission. Le pilotage est global, ces deux enveloppes ne sont pas imperméables.

En cas de reconversion les frais de mission et le budget de remplacement seront pris en charge, ce qui devrait lever les freins.

En 2021, le plan était très axé technologie avec des formations liées à des renouvellement d'outils. En 2022 l'accent est mis sur l'axe information-programmes-numérique. Une évolution liée au portail outremer, avec des formations autour de l'apprentissage des plateformes, les contenus 360°, le passage du linéaire au non linéaire.

La seconde tendance forte, c'est le cursus d'accompagnement métier, autour de la réforme de la filière RH, des formations métiers, GPEC, paie, logiciels, un second cursus sur la filière finance en 2022

Enfin le plan prend en compte le projet de réforme de l'information, avec le regroupement des rédactions en global média, qui va être présenté aux instances.

Le périmètre des Outre-mer a été particulièrement impacté depuis deux ans par la crise sanitaire, empêchant les déplacements des stagiaires et des formateurs.

## **Questions diverses :**

### **La transformation**

4 millions d'€ sont prévus au budget 2022. La direction espère le dépenser mais ignore si elle le pourra. L'enveloppe globale des 12 millions d'€ prévue dans l'Accord cadre du 7 mai 2019 ne sera pas totalement dépensée.

### **Les non formés à trois ans**

Ils représentent 9% des effectifs, soit 539 salariés en 2020. Le chiffre total de 702 non formés intègre des salariés en arrêt maladie, partis en retraite, etc. La direction estime que ce pourcentage de 9% est plutôt favorable.

### **Les FOR**

La commission souhaiterait qu'un focus sur l'ensemble des formateurs internes à FTV soit effectué, à l'instar de ce qui a été fait l'an dernier pour les FOR.

### **Les non permanents**

La direction considère que l'objectif de PDC est de former prioritairement les salariés permanents mais que dans le cadre de l'adaptation aux nouveaux outils, les non permanents représentent environ 500 stagiaires par an.

Pour ce qui concerne les intermittents du spectacle, l'entreprise verse 2,10% de leur masse salariale (900 000 €) dont elle récupère une partie auprès de l'AFDAS (120 000 € en 2021).

La direction rappelle que filiales du groupe FTV (FTP, FTV Studio) ont aussi accès à notre outil de formation en e-learning à un tarif préférentiel.

### **L'INA**

Les craintes formulées l'an dernier par le CSEC quant à la main mise par l'INA sur la formation de l'ensemble de l'audiovisuel public ne sont pour l'instant pas confirmées. Le travail en commun se poursuit dans de bonnes conditions, l'INA répond aux appels d'offre et a été retenu pour les formations de reconversion vers le journalisme ou le management.

FTV est partenaire de l'école de la seconde chance, la classe alpha. Un projet interne à l'INA vise à filialiser son activité de formation.

La commission réitère son attachement à l'Université de France Télévisions et à l'outil de formation interne.

---

### **Projet d'avis (en cours de rédaction)**

Les élu-e-s du CSE FTV ont pris connaissance du projet de Plan de de développement des compétences.

Ils saluent la qualité des documents fournis, l'effort de présentation et la qualité du travail de l'Université et du réseau formation.

Ils reconnaissent la difficulté de l'exercice dans un cadre rendu très incertain par la crise sanitaire.

Ils constatent que le volet emploi et évolution de l'accord GPEPP n'est toujours pas finalisé.

Ils constatent que le volet expérimentation de l'accord du 7 mai 2019, permettant de déterminer les besoins en terme de métiers et qualifications, n'est pas mis en œuvre.

Ils constatent l'absence de visibilité qui en découle.

Ils souhaitent qu'un effort soit apporté au recensement des besoins des salariés pour permettre la construction d'un PDC équilibré entre les objectifs de l'entreprise et les attentes des salariés.



## **Avis du CSEC sur le projet de Plan de Développement des Compétences 2022**

Les élu-e-s du CSEC FTV ont pris connaissance du projet de Plan de Développement des Compétences 2022.

Ils saluent la qualité des documents fournis, l'effort de présentation et la qualité du travail de l'Université et du réseau formation.

Ils reconnaissent la difficulté de l'exercice dans un cadre rendu très incertain par la crise sanitaire et les incertitudes sur le devenir de l'entreprise.

Les 7 axes du PDC 2022 reprennent les orientations stratégiques de FTV : culture et valeurs communes, visibilité des outre-mers, développement régional, évolutions éditoriales, process de fabrication et innovation, management et accompagnement, organisation et qualité de vie au travail.

Les élu-e-s constatent que le volet emploi et évolution des métiers de l'accord GPEPP n'est toujours pas finalisé.

Ils constatent que le volet expérimentation de l'accord du 7 mai 2019, permettant de déterminer les besoins en termes de métiers et qualifications, n'est toujours pas mis en œuvre.

Ils déplorent l'absence de visibilité qui en découle.

Les élu-e-s souhaitent qu'une attention particulière soit portée au recensement des besoins des salariés à travers l'entretien annuel et l'entretien professionnel pour permettre la construction d'un PDC équilibré entre les objectifs de l'entreprise et les aspirations des salariés à une évolution professionnelle, voire à une reconversion.

Le budget 2022 reconduit le budget 2021, en intégrant 4 M€ sur les 12 M€ supplémentaires prévus dans l'Accord du 7 mai 2019 pour la transformation. Les élu-e-s espèrent que cet investissement sera effectivement réalisé.

La répartition de ce budget pourra s'adapter au fil de l'eau en fonction des besoins et des évolutions liées à la pandémie.

Les élu-e-s rappellent que la formation professionnelle, au-delà de l'adaptation au poste de travail et au maintien dans l'emploi (catégorie 1), doit pouvoir permettre d'acquérir des compétences nouvelles (catégorie 2), pour une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise. Cette seconde catégorie ne doit pas être minimisée, une part plus importante doit lui être accordée, elle doit donner lieu à une reconnaissance des compétences acquises, par une évolution de salaire et/ou du poste.

Les élu-e-s notent que cette problématique commence à être appréhendée à travers le développement des reconversions même si elles apparaissent trop exclusivement axées vers le métier de journalistes.

Les élu-e-s réaffirment leur attachement pour l'Université de FTV et pour le maintien d'un outil de formation interne, bien adapté aux besoins de l'entreprise et de ses salariés.

Adopté par 18 voix sur 20 et 2 abstentions.

Les organisations syndicales CGT, CFDT, FO s'associent

Paris, le 16 décembre 2021



## **Compte rendu de la commission formation emploi du CSEC de FTV des 8 et 9 décembre 2021 (1)**

# **Analyse du bilan social 2020**

### **Pour la commission :**

Marc Chauvelot (Siège), Jean Gilles Assard (Guyane), Jean Hugues Lec Kao (La Réunion), Pascal Lefebvre (France 3), Marie Line Lelorieux (Saint Pierre et Miquelon), Jean Charles Martyrfale (Guadeloupe), Patrick Van Halle (Nouvelle Calédonie)

### **Pour le pilotage social :**

Jean Yves Blaise, Isabelle Giraut, Steve Labade

La commission formation emploi du CSEC s'est réunie les 8 et 9 décembre et a étudié le bilan social 2020.

La commission regrette l'envoi tardif de ce document important pour mesurer l'état de santé sociale de l'entreprise.

La direction du pilotage social invoque le retard de transmission des éléments qui n'a pas permis de réaliser la consolidation plus tôt. Conséquence, le bilan social 2020 est étudié en CSEC alors que le bilan social du Siège n'a pas encore été présenté en CSE du Siège.

La commission rappelle que le CSEC est l'émanation des CSE qui doivent lui permettre de forger son avis.

La commission réitère ses remarques sur la forme même du document qui gagnerait à être mieux adaptée à la réalité de notre entreprise même si on comprend qu'il s'agit d'indicateurs très codifiées sur l'emploi, les rémunérations, les conditions hygiène et sécurité, les conditions de travail, la formation, les relations professionnelles et autres conditions de vie relevant de l'entreprise.

**La commission constate l'effet de la crise sanitaire et en particulier du premier confinement national du 17 mars au 11 mai 2020 qui relativise la plupart des données chiffrées du bilan social 2020.**

Ce premier confinement a fortement impacté l'activité de l'entreprise avec l'arrêt des deux feuillets, des fictions, de la vidéo mobile, la mise en place de journaux régionaux communs, la mutualisation des plateaux et régies du Siège.

La reprise d'activité s'est faite à partir du mois de juin avec, entre autres, la couverture des élections régionales puis pendant l'été avec le Tour de France et Roland Garros.

Dans le même temps, la direction a poursuivi ses objectifs de réduction des effectifs dans le cadre du plan de départ, mais sans mettre en œuvre de façon volontariste le volet Emploi de l'Accord du 7 mai 2019 visant à recruter de nouveaux salariés porteurs de nouvelles compétences ou précaires de longue date à FTV, souvent au détriment des conditions de travail et de la santé des salariés restant en poste.

## **Emploi**

### **Baisse des effectifs**

Au-delà de la crise sanitaire qui aura surtout impacté l'emploi des non permanents, la baisse des effectifs permanents s'est accélérée en 2020 en raison du plan de départs. On constate une baisse de 434 ETP par rapport à 2019, moins 328 permanents et moins 106 non permanents.

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
permanents	8399	8297	7969
Non permanents	1218	1158	1052

### **Les missions impactées**

Pour la commission, ce plan d'économies non seulement a dégradé les conditions de travail des personnels en poste mais a eu aussi des conséquences sur notre capacité à assurer nos missions de service public.

Exemple à La Réunion et dans les stations d'Outremers où la baisse de la production des émissions de programme se fait durement ressentir alors que le service public est bien souvent le seul à pouvoir assurer ces missions de proximité.

Le cross média ou radio filmée consiste à augmenter quantitativement le temps d'antenne, pas qualitativement. On pourrait reprendre la formule de Montaigne sur l'enseignement et l'appliquer à la télévision publique : « ce n'est pas remplir un vase, c'est allumer un feu ».

En région de France 3, la direction a découpé les approvisionnements en trois tiers : un tiers pour l'interne, un tiers pour la Fabrique, un tiers pour le privé. Pour la commission, l'apport extérieur doit être complémentaire, quand le recours aux moyens internes n'est plus possible.

### **Alternants**

Légère augmentation du nombre moyen d'alternants en 2020 (100 en tout), mais la direction assure que cela progressera bien plus en 2021. La commission estime que la politique de tutorat est à améliorer.

Un tout récent rapport de la Cour des comptes, publié ce 14 décembre 2021, a confirmé la relance de l'apprentissage en France mais a souligné aussi que l'alternance profitait surtout aux jeunes les plus diplômés (Bac +2 et plus), laissant sur la touche les plus éloignés de l'emploi. La part des plus diplômés est ainsi passée de 25% en 2016 à 56% en 2020.

### **Féminisation**

Le taux de féminisation a progressé à FTV. On constate une stabilité chez les PTA et une augmentation significative chez les journalistes, notamment dans l'encadrement (plafond de verre).

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Cadres journalistes	31,2%	33,1%	35,6%
Total journalistes	40,0%	41,2%	42,9%

Le taux global de femmes à FTV est de 45,8%, + 0,5% en un an.

Un rééquilibrage qui s'opère entre autres du fait de la RCC qui voit d'un côté un nombre d'hommes plus important quitter l'entreprise et de l'autre une politique d'embauche quasi paritaire (48,1% en tout et 50% chez les journalistes)

Des difficultés demeurent dans certaines filières d'emplois, comme à la Fabrique ou à l'information. Le constat s'améliore au numérique où on est parvenu à la parité.

Globalement, du fait de la paroi de verre, les hommes sont majoritaires dans la famille information/fabrication/technologie et les femmes dans la famille gestion administration.

### **Rajeunissement**

La pyramide des âges est toujours en forme de toupie à FTV. Le rajeunissement y est plutôt laborieux.

Les trois tranches les plus représentées, entre 45 et 59 ans, totalisent à elles seules, 60% des salarié-e-s de l'entreprise

### **Nationalité**

La commission ne voit pas l'intérêt de maintenir un indicateur d'effectifs par nationalité dans le bilan social de FTV.

Qui sait l'exploitation que pourrait en faire l'Extrême droite si d'aventure, elle parvient au pouvoir dans notre beau pays ?

### **Classifications**

Les cadres apparaissent très majoritaires chez les PTA et sur représentés chez les journalistes, une sorte d'armée mexicaine qui représente le cinquième des effectifs !

Chez les PTA : 3773 cadres + 790 cadres supérieurs+ 103 hors grille sur un total de 5747 salariés.

546 cadres journalistes sur un total de 2640 salariés

Chez les PTA, une grosse partie des cadres, dits de spécialité (à partir du groupe 5S), ne sont pas encadrants.

Chez les journalistes la direction explique qu'un certain nombre d'ex encadrants ont pu basculer sur des fonctions où ils ne sont plus cadres.

### **Travailleurs extérieurs**

Le nombre de salarié-s-e appartenant à une entreprise extérieure est en baisse. Cela s'explique pour le gardiennage par la fermeture de sites pendant le confinement.

Un membre de la commission informe qu'à Guadeloupe la 1<sup>ère</sup>, où les chargées d'accueil lisent les avis de de décès, la baisse des effectifs a fortement dégradé les conditions de travail.

Pour ce qui concerne le nettoyage, après une diminution des effectifs lors du confinement, on a assisté à une forte reprise liée à la mise en place des mesures prophylactiques, nettoyage des plateaux, bureaux, postes de travail, etc.

A l'informatique, baisse significative (de 370 000 à 238 700 heures) liée au report d'un certain nombre de projets.

### **Maquillage**

Dans la colonne « Autres » des travailleurs extérieurs se trouve le maquillage, en baisse de 315 à 199 ETP . L'écart s'explique par la fermeture des antennes liée à la crise sanitaire.

### **Stagiaires**

De la même façon la crise COVID a entraîné une baisse significative du nombre de stagiaires de 785 à 293.

### **Embauches**

Augmentation des embauches en CDI dans toutes les catégories, en lien avec le comblement des postes vacants.

### **Départs en cours d'année**

Augmentation importante des départs de CDI, un effet du plan de départs dans le cadre de la RCC.

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
PTA	320	349	448
Journalistes	121	107	238
Total	441	456	686

Moins de démissions, moins de licenciements pour autres causes (inaptitude) chez les PTA, moins de départs en retraite.

On peut penser que la RCC avec ses 468 départs en 2020 (qui a concerné 331 PTA et 137 journalistes) a eu un impact sur les autres formes de départ.

Une augmentation du nombre de décès, 10 en 2019, 16 en 2020.

### **Mutations d'un établissement à l'autre**

En baisse marquée chez les PTA, en augmentation chez les journalistes.

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
PTA	40	73	38
Journalistes	33	26	53

La commission souhaite voir préciser cet indicateur sur la mobilité inter établissement dans le réseau régional de France 3 afin de prendre en compte les mobilités entre les antennes du réseau.

### Baisse des promotions

Baisse du nombre de salariés promus dans une classification supérieure en 2020.

	2018	2019	2020
PTA	267	354	292
Journalistes	154	230	208

### Travailleurs en situation de handicap

Tendance à la baisse du nombre de travailleurs en situation de handicap à FTV. La direction l'explique par l'âge des salarié-e-s en poste, plus concernés par les départs. Pour la commission cet objectif d'embauche et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés doit être réaffirmé.

2018	2019	2020
584	571	552

### Absentéisme

L'absentéisme est en forte hausse tant chez les PTA que chez les journalistes. Le nombre de jours moyen par rapport au nombre de jours théoriques travaillés en témoigne :

	2018	2019	2020
Journalistes	13%	15%	22%
PTA	11%	12%	18%
Total	12%	13%	19%

**Le taux Alma**, mis en avant par la direction, ne retient que les motifs d'absence pour maladie et accident du travail. Il démontre lui aussi une forte progression à FTV :

2018	2019	2020
5,88%	6,36%	7,56%

La direction explique cette forte progression par l'impact des absences autorisées payées pour garde d'enfant, considérés comme arrêt maladie par la sécurité sociale. Pourtant, si on neutralise ce type d'absence, la direction admet qu'on serait à 7%. Un taux d'absentéisme très élevé et une progression chaque année qui inquiète. La commission, comme l'an dernier, appelle à une prise de conscience sur ce sujet.

### Congé paternité en baisse

2018	2019	2020
1061	969	961

Le nombre de jours d'absence pour congé paternité en baisse. On espère que le nouvel accord égalité professionnelle qui double les droits en la matière permettra d'améliorer ce constat.

### **Congés autorisés**

Un bond considérable de 9432 jours à 78 550 jours. Est-ce un effet de la crise sanitaire qui assimilerait à des jours de congés autorisés toutes les absences autorisées payées pour les salariés confinés à domicile sans pouvoir télé travailler ou à l'isolement?

## **Rémunérations**

### **Montant des rémunérations**

La baisse de la masse salariale est corrélée à la baisse des effectifs :

<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
527 736 446 €	518 898 008 €	497 658 095 €

### **Baisse de la rémunération annuelle moyenne**

La direction a retiré l'indexation des outremer pour ne pas fausser le calcul

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
PTA	59 922	59 301	59 226
Journalistes	69 237	69 578	69 503
Total	62 828	62 536	62 450

### **Part des primes variables**

On constate une augmentation de la part des primes non mensuelles (prime exceptionnelle, part variable, prime liée à l'activité), tant chez les PTA que chez les journalistes :

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
PTA	2,5	2,5	2,7
Journalistes	3,1	3,1	3,2
Total	2,7	2,7	2,9

### **Hiérarchie des rémunérations**

L'écart s'est creusé entre les 10 rémunérations les plus hautes et les 10 plus basses mais l'écart entre les 10% les plus hautes et 10% les plus basses s'est plutôt réduit.

<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
3,04	3,09	3,01

### **Baisse des charges accessoires**

Forte baisse des versements effectués pour les prestataires extérieurs. En lien avec la fermeture de sites pendant la crise sanitaire.

### **Charge salariale globale**

Les frais de personnel baissent 0,32 par rapport au chiffre d'affaires

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Chiffre d'affaires	3 005 530	2 945 664	2 875 956
Masse salariale	986 033	966 012	930 789
Ratio	0,33	0,33	0,32

## **Conditions hygiène et sécurité**

### **Accidents du travail**

Baisse du nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
PTA	86	81	72
	89	91	66

Baisse du taux de fréquence des accidents du travail, de 13,9 à 11,5% et un nombre de jours d'arrêt en journées perdues suite à un accident du travail légèrement en baisse

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
PTA	3419	3327	4421
Journalistes	2189	3163	1855
Total	5608	6490	6276

### **Taux de gravité**

Le taux de gravité des accidents du travail est en hausse chez les PTA en baisse chez les journalistes

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
PTA	0,4	0,4	0,5
Journalistes	0,6	0,8	0,5

### **Accidents de trajet**

Baisse du nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail, tant chez les PTA que chez les journalistes.

## **Maladies professionnelles**

Une seule maladie professionnelle déclarée (ou reconnue) à la sécurité sociale au cours de l'année 2020. Un chiffre qui surprend les membres de la commission. Les informations ont-elles été correctement remontées ? Les risques psycho sociaux sont-ils répertoriés au même titre que les risques physiques ? Peut-on avoir le distinguo entre les maladies ou accidents déclarés et ceux qui ont été reconnus par la sécurité sociale ?

## **Affections pathologiques à caractère professionnel**

Une évolution inexplicable du nombre d'affections pathologiques à caractère professionnel, de 66 à 2, puis 5 de 2018 à 2020. Défaut d'information ?

## **CHSCT**

Une baisse significative du nombre de réunions d'instances due aux ordonnances Macron entre 2018 et 2019, de 165 à 37 en 2019 puis 32 en 2020. Le CHSCT n'existant plus, il faudrait actualiser cet indicateurs dans le bilan social.

## **Dépenses en matière de sécurité**

Baisse significative (et peu rassurante) des dépenses liées à la sécurité entre 2018 et 2020. En 2018 1477 personnes étaient formées à la sécurité, ils ne sont plus que 652 en 2020.

De mêmes les dépenses de sécurité au sens de l'article R 231- 8 du Code du travail régressent de 9 778 107 € à 8 417 350, soit - 1360 757 €, soit - 15%.

## **Plans de sécurité**

Face à cela le nombre de plans de sécurité double quasiment de 203 à 395, probablement du fait de la création de PCA et PRA liés à la crise sanitaire.

## **Autres conditions de travail**

Il s'agit principalement d'indicateurs portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail. FTV affiche une durée hebdomadaire moyenne de 35H mais de nombreux salariés ont des systèmes d'horaires individualisés qui conduisent à des durées moyennes supérieures.

Il est intéressant de relever que le comité européen des droits sociaux vient de déclarer contraire aux droits fondamentaux des travailleurs les mesures très prisées en France (et singulièrement à FTV) portant sur l'abus du forfait-jour.

L'instance a notamment considéré que le forfait-jour contrevenait au droit à une durée raisonnable du travail et à une rémunération équitable.

## **Repos compensateurs**

Forte baisse des salariés ayant bénéficié de repos compensateurs, particulièrement chez les PTA.

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>

PTA	6155	6087	4114
Journalistes	2864	2865	2694

### **Système d'horaires individualisés**

Les techniciens itinérants, OPS, monteurs, qui bénéficient d'un forfait heures, n'apparaissent pas dans le tableau.

Le nombre de salarié-e-s soumis à l'organisation annualisée (forfait jour) représente un total de 2215 hommes et 1815 femmes, soit 4020 salariés, ce qui est considérable. Dans son avis le comité européen estime que cette mesure, a priori réservée aux cadres mais qui à FTV concerne pratiquement la moitié des salariés, permet avant tout à l'employeur d'échapper aux règles concernant les heures supplémentaires.

### **Temps partiels**

Les salariés occupés à temps partiels sont en baisse de 549 en 2019 à 500 en 2020. Parmi eux, les postes à temps partiel (temps partiels contraints) sont en baisse de 133 en 2019 à 100 en 2020.

### **Horaires alternants ou de nuit**

Le nombre de salariés occupant des postes alternant ou de nuit est en hausse. Cela correspond aux besoins liés à la reprise d'activité à compter du mois de juin.

### **Dépenses d'amélioration des conditions de travail**

Les dépenses d'amélioration des conditions de travail sont en baisse de façon très significative

<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
6 740 636 €	4 484 541 €	3 325 815 €

De même on constate une baisse des examens cliniques et des examens complémentaires. Effet de la crise sanitaire couplé avec la réforme de la médecine du travail qui a drastiquement réduit le nombre de médecins du travail sur le terrain ?

Moins d'inaptitude déclarée par le médecin du travail... et moins de reclassement dans l'entreprise suite à une inaptitude (seulement 3 en 2020).

## **Formation professionnelle**

Forte baisse de la masse salariale consacrée à la formation, de 4,60 à 3,80%, probablement liée à la crise sanitaire qui a fortement impacté l'exécution du Plan de formation.

<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
4,70%	4,60%	3,80%

Tous les indicateurs concernant la formation professionnelle enregistrent une baisse de 2018 à 2020. Qu'il s'agisse des montants consacrés à la formation interne, la formation liée à des conventions, à des fonds assurance formation, auprès d'organismes agréés.

Le nombre de stagiaires et de stages enregistre aussi une baisse, de même que le nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré (de 46 à 6).

Seul indicateur qui marque une augmentation, l'apprentissage avec passage de 73 à 80 puis 114 contrats d'apprentissage conclus en 2020.

## **Relations professionnelles**

### **Accords signés**

Le bilan 2020 affiche un volume des crédits d'heures utilisé sans indiquer le volume de crédits d'heures possibles. S'agit-il d'une difficulté à répertorier les crédits d'heures ?

Les pages 92 à 95 récapitulent les accords signés. Trois accords de groupe seulement, qui sont en réalité des avenants à des accords existants. L'essentiel de la négociation collective se fait au niveau de l'entreprise.

Les pages 97 à 107 récapitulent les outils de communication en place dans l'entreprise en 2020. Un grand nombre d'initiatives concernent la crise sanitaire et la continuité des activités.

### **Entretiens individuels**

Pas de données chiffrées ni de comparaison pluri annuelle sur les entretiens annuels, professionnels, pré ou post natal ou adoption, entretien sénior.

### **Procédures**

Baisse des procédures en 2020, tant des solutions non juridictionnelles que des procédures judiciaires mettant en cause l'entreprise.

## **Autres conditions de vie relevant de l'entreprise**

Les dépenses de l'entreprise pour le transport, pour le logement ou le budget consolidé des CE/CSE et CCE/CSEC sont en baisse de 2018 à 2020

### **Transport**

<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
14 075 295 €	13 813 953 €	12 750 267 €

### **Logement**

<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
-------------	-------------	-------------

2 593 794 €	2 632 582 €	2 603 077 €
-------------	-------------	-------------

**Budget des CE/CSE**

<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
1 128 323 €	1 158 593 €	1 103 294 €

Le budget des activités sociales, quant à lui, est resté identique entre 2019 et 2020.

Pour la commission  
Le président  
Marc Chauvelot

---



## **Avis des élu-e-s du CSEC de FTV sur le bilan social 2020**

### *Un état de santé sociale préoccupant*

Les élu-e-s du CSEC de FTV ont pris connaissance du bilan social 2020.

Ils constatent l'effet de la crise sanitaire et en particulier du premier confinement national du 17 mars au 11 mai 2020 qui relativise un certain nombre de données chiffrées du bilan social.

Pour autant, comme on dit à La Réunion, « Covid na bon do », et cela ne doit pas occulter un certain nombre de constats inquiétants.

Les effectifs accusent une forte baisse (- 434 ETP en un an !), tant pour les permanents que pour les non permanents, double effet du plan de départs et de la baisse d'activité due à la pandémie.

Si on peut se féliciter de la poursuite de la féminisation de l'entreprise qui connaît une progression (de 45,3% à 45,8%), en particulier pour l'accès à l'encadrement chez les journalistes et la plus grande ouverture de certaines filières comme le numérique, on peut regretter qu'elle soit surtout obtenue par le jeu du départ des hommes dans le cadre de la RCC que par des embauches de femmes.

La baisse du nombre des stagiaires peut s'expliquer par les mesures sanitaires, mais pas celle des travailleurs en situation de handicap qui décroît d'année en année alors qu'il s'agit d'un enjeu central pour notre entreprise inclusive.

Le bilan fait apparaître un taux d'encadrants significatif à l'information (beaucoup de cochers, pas assez de chevaux), en particulier à la rédaction nationale et une sur représentation due à la classification chez les PTA.

Un autre grand sujet d'inquiétude concerne l'absentéisme qui enregistre une forte hausse pour la troisième année consécutive, chez les PTA et plus encore chez les journalistes, même en tenant compte de la crise sanitaire si on en croit le taux Alma (de 6,36% en 2019 à 7,56% en 2020, +1,20%) qui ne retient que les arrêts maladie et les accidents du travail.

Une situation qui questionne sur la dégradation des conditions de travail et appelle une prise de conscience et un plan d'action au plus haut niveau de l'entreprise.

Si la baisse de la masse salariale est corrélée à la réduction des effectifs, elle s'accompagne d'une baisse par rapport au chiffre d'affaires global, de 0,33 à 0,32.

Autre constat inquiétant : la baisse de la rémunération annuelle moyenne et l'augmentation de la part des primes variables (de 2,5 à 2,7) qui démontre que les mécanismes d'individualisation salariale ont un effet négatif sur le pouvoir d'achat de la majorité des salariés.

Ce sujet risque de devenir particulièrement crucial dans le contexte d'une accélération de l'inflation.

Le temps de travail est toujours marqué par le nombre considérable de salariés concernés par le forfait jour (presque 1 sur 2), un mode d'organisation du travail qui permet avant tout de neutraliser le paiement des heures supplémentaires et dégrade les conditions de travail comme vient de le rappeler le Comité européen des droits sociaux.

La masse salariale consacrée à la formation continue est en baisse de 4,60 à 3,80% en dépit de l'engagement d'investissement supplémentaire de 12 M€ d'ici fin 2022 inscrit dans l'Accord du 7 mai 2019.

Enfin on note une baisse sensible des dépenses de l'entreprise en matière de sécurité, d'amélioration des conditions de travail, de transport et de logement.

**Bref un bilan social 2020 très contrasté pour FTV sur lequel les élu-e-s du CSEC émettent un avis négatif.**

Avis adopté par 19 voix sur 19

Les organisations syndicales CGT, CFDT et SNJ s'associent

Paris, le 16 décembre 2021



## **Compte rendu de la commission formation emploi du CSEC de FTV des 8 et 9 décembre 2021 (2)**

### **Situation de l'emploi au 30 septembre 2021**

#### **Pour la commission :**

Marc Chauvelot (Siège), Jean Gilles Assard (Guyane), Jean Hugues Lec Kao (La Réunion), Pascal Lefebvre (France 3), Marie Line Lelorieux (Saint Pierre et Miquelon), Jean Charles Martyrfale (Guadeloupe), Patrick Van Halle (Nouvelle Calédonie)

#### **Pour le pilotage social :**

Jean Yves Blaise, Isabelle Giraut, Steve Labade

La situation de l'emploi au 30 septembre 2021 apparaît fortement marquée par la crise sanitaire qui a eu pour conséquence une forte baisse des activités liée au confinement en mars 2020. La reprise s'est faite à partir du mois de juin et s'est amplifiée au cours de l'été 2020 avant d'être à nouveau impactée en fin d'année. Mais l'emploi permanent a aussi été impacté par les départs dans le cadre de la RCC.

#### **Niveau de l'emploi**

Le niveau de l'emploi au 30 septembre 2021 est de 9029 ETP moyen, soit 7884 ETP permanents et 1145 ETP non permanents. Un niveau en hausse de 105 ETP par rapport à fin septembre 2020.

Les effectifs permanents sont en baisse de 82 ETP et les non permanents en hausse de 181 ETP.

Les effectifs permanents représentent 87,3% des effectifs globaux et les non permanents 12,7%

Pour ce qui concerne les permanents, les sites parisiens sont à - 54 ETP, les régions de France 3 sont à - 20,5 ETP, Malakoff - 11 ETP et les Outremer sont stables à + 3 ETP.

Pour ce qui concerne les non permanents, les sites parisiens sont à + 110 ETP, les régions de France 3 + 88 ETP, Malakoff + 1,5 ETP et les Outremer à – 12,7 ETP.

La comparaison en sortie de crise sanitaire montre que par rapport à 2020, on retourne progressivement aux niveaux d'effectifs antérieurs mais que la baisse des effectifs permanents s'accompagne d'un dépassement significatif des effectifs non permanents.

Les écarts les plus notables pour les effectifs permanents sont les suivants :

Bourgogne Franche Comté (- 7,5), Hauts de France (- 4,3), Normandie (- 4,3), Grand Est (- 4,2), Paris Ile de France (+ 4,5),  
Malakoff (- 11), Guadeloupe (- 5,2), Polynésie la 1<sup>ère</sup> (- 2,8), Réunion la 1<sup>ère</sup> (+ 4,5),  
Saint Pierre et Miquelon la 1<sup>ère</sup> (+ 3,6)

Les écarts les plus notables pour les effectifs non permanents :

Nouvelle Aquitaine (+ 12,2), Occitanie (+ 11,6), Auvergne Rhône Alpes (+ 9,4),  
Bourgogne Franche comté (+ 9,4) et Corse (+ 9,2).  
Réunion la 1<sup>ère</sup> (- 4,7) Guyane la 1<sup>ère</sup> (- 4,3), Mayotte la 1<sup>ère</sup> (- 2,5)

## **Heures supplémentaires**

Une augmentation notable des heures supplémentaires, de l'ordre de 25,2%, à hauteur 180 000 HS, soit environ 120 ETP (188 000)

Le nombre d'heures supplémentaires payées des non permanents est probablement amplifié par le fait qu'à la différence des permanents, ils ne bénéficient pas des récupérations.



## **Compte rendu de la commission formation emploi du CSEC de FTV des 8 et 9 décembre 2021 (3)**

### **RCC au 3 décembre 2021**

#### **Constat**

Le plan de départs concerne très majoritairement des départs en retraite. Sur 1088 départs réalisés ou actés d'ici la fin 2022, 925 sont des départs en retraite et 163 des départs pour projets professionnels.

On constate un léger regain des intentions de quitter l'entreprise pour fin 2022, dernière année du plan. Comme le fait remarquer un membre de la commission : « mieux vaut prendre son pain à la première boulangerie » car rien ne dit que les années permettront des conditions de départ plus favorables.

Les hommes qui constituent 55% des effectifs, représentent 61% des départs, les femmes qui représentent 45% des effectifs, seulement 39% des départs.

Les journalistes qui composent 32% des effectifs, représentent seulement 24% des départs.

Le Siège représente 45% des effectifs et 39% des départs

Les régions de France 3 représentent 41% des effectifs et 47% des départs

Les Outre mer représentent 14% des effectifs et 14% des départs

Le portrait type serait donc celui d'un senior homme, réunissant les conditions pour un départ en retraite à taux plein (âge et nombre de trimestres), issu des secteurs technique ou administratif, salarié de France 3 régions.

La répartition par direction montre des écarts significatifs par rapport à la moyenne générale de 11%.

Les plus :

Production 18%

Moyens de fabrication 14%

Malakoff 13%

France 3 12%  
IMG 12%

Les moins :

Antennes et programmes 6%  
Communication 7%  
Moyens des antennes 4%  
Les OM, non indexés 7%

Les professions cœur de métier de la télévision sont particulièrement représentées, les monteurs, OPS, OPV

	Effectif initial	Total des départs	% des départs
Chefs monteurs	533	77	14,4%
OPS	379	51	13,5%
OPV	175	40	22,9%

Suivies des chargées de gestion administrative, documentalistes, scriptes

	Effectif initial	Total des départs	% des départs
Assistant-e-s	210	36	17,1%
documentalistes	194	23	11,9%
Scriptes	162	22	13,6%

Les régions les plus contributrices sont la Bretagne, le NPDC, Provence Alpes, 18%. Rhône Alpes 17%. Ce sont plutôt les antennes du Sud mais aussi des régions où la Fabrique est implantée, avec la post production, la fiction et la vidéo mobile.

## **Bilan critique**

La commission constate que les objectifs du plan de départ ne seront pas atteints. On est bien loin du nombre de départs envisagés avec 1088 départs constatés au lieu de 2000.

Il conviendra de réunir la commission de suivi de l'Accord afin d'en analyser les raisons.

S'agit-il d'une surestimation initiale de la part de la direction ? D'une projection trop optimiste de l'âge des départs au regard des plans précédents ? D'un manque d'attractivité au niveau de l'accompagnement financier ? D'une fenêtre de tir (3 mois) jugée trop contraignante ? Y a-t-il eu un effet de frein dû à la crise sanitaire ? La commission note que les plans de départ antérieurs étaient mieux dotés et plus attractifs.

La commission fait part de son inquiétude quant à la position de l'actionnaire qui pourrait durcir sa position en constatant l'insuffisance de résultat au regard des engagements financiers : la défiscalisation des indemnités, les 12 M pour transformer l'entreprise, la contribution à l'équilibre économique du groupe. La crainte est que le nouveau pouvoir politique passe à autre chose, un plan de départ contraint, par

exemple. On a déjà entendu trois candidats à la présidentielle contester le dimensionnement du service public ou son existence même.

Le projet prévoyait initialement un plafond de 2000 départs et un plancher de 1100 recrutements. Le constat est que pour assurer la continuité des activités, les embauches ont servi à combler les postes laissés vacants par les départs et pas au recrutement de jeunes sur de nouveaux métiers. La recomposition des effectifs n'a pas été possible.