

Le CSE en bref

Les régions, éternelle variable d'ajustement budgétaire

Une fois de plus, les régions permettent d'équilibrer le budget de FTV. Grâce aux JT communs et à moindre recours à la Fabrique, le Réseau est en économie pendant que l'info nationale, le sport et le programme national sont eux en dépassement par rapport au budget.

Régie automatisée : l'heure de vérité

L'expérimentation autour de l'automate de régie doit commencer en février prochain à Strasbourg. La régie de test est installée, un accord d'expérimentation a été négocié et un appel à candidature pour les volontaires doit être lancé avant la fin novembre. Tout l'enjeu désormais est d'évaluer les risques sur les salariés et de mesurer les impacts de ces nouvelles régies sur les personnels.

Le web en apnée

Depuis des années qu'on en parle, il est temps que l'organisation du web soit clarifiée et renforcée. Dans de nombreux endroits, les personnes qui alimentent nos sites sont en souffrance, en particulier les chargés d'édition numérique, écartelés entre injonctions contradictoires et charge de travail conséquente. Un travail est en cours et doit aboutir à la présentation d'une organisation et de moyens au 1^{er} trimestre prochain.

Gardiennage

Derrière les beaux discours sur sa responsabilité sociale et environnementale, France Télévisions encourage le dumping social et les mauvaises pratiques en s'en lavant les mains comme les

pires des donneurs d'ordres. Les élus demandent à l'entreprise de mettre en cohérence les paroles et les actes.

Bourges : l'immobilier hors-sol

Bis repetita. Comme malheureusement dans de nombreux projets de déménagement, la direction est incapable d'associer les salariés à ce qui sera leur cadre de travail pour l'avenir. Le projet de déménagement semble mal ficelé, peu argumenté et mené à la va-vite sans prendre en compte le point de vue des utilisateurs. Les élus du CSE ont demandé à la direction de revoir sa copie avant de rendre leur avis.

Evaluation des risques : un choc culturel pour France Télévisions

Depuis des années les élus font des propositions afin que l'entreprise progresse dans l'anticipation des risques professionnels, dans le but de protéger la santé des salariés. Mais le passif et l'inertie sont si lourds que les choses peinent à progresser. Une vision encore trop bureaucratique et pas assez opérationnelle. Les élus ont rendu un avis très étayé.

Alerte à Antibes : une réunion en urgence pour missionner un expert

La situation sociale est si dégradée à Antibes, sur laquelle plane depuis des années un projet de déménagement rejeté par la majorité des salariés, que les élus ont voté en urgence une expertise suite à une alerte pour risque grave sur la station. Le collectif est atteint et plusieurs représentants du personnel sont aujourd'hui victimes d'accidents du travail suite à la tension des derniers mois.

Finances : les économies se trouvent toujours dans le Réseau

Alors que les perspectives budgétaires pour France Télévisions sont plus que jamais inquiétantes – près de 45 M€ risquent de manquer à l'appel pour faire face à l'inflation et à de nouvelles taxes liées au changement du mode de financement – le président du CSE, Philippe Martinetti revient sur le budget 2022 pour lequel il avait obtenu une stabilité des ETP sur le réseau régional. « Je veillerai à ce que sur le budget 2023 il en soit de même, avec même une attention plus forte sur les deux petites mono-antennes, en particulier France 3 Pays de la Loire ».

En réalité, il y a plusieurs bémols à apporter à ce satisfecit : d'une part, cette vision budgétaire générale au niveau du Réseau cache des baisses importantes dans certaines régions pour compenser les petites hausses des autres. Surtout le réalisé est assez éloigné des prévisions budgétaires. Au final, le réseau régional a encore économisé cette année 5 M€, du fait de la mise en place des JT communs en début de l'année et de la baisse de l'activité qui a atteint de plein fouet la Fabrique, dont le plan de charge est très en retard, en particulier sur les tournages, mais aussi sur la post-production.

Pour plus de détails, [voir l'analyse du bilan financier à fin juin](#), réalisée par la commission économique-structure du CSE.

La régie expérimentale de Strasbourg en orbite

Les membres de la CASAR (la commission d'anticipation, de suivi et d'ajustement de la régionalisation) et de la CSSCT (la commission santé du CSE) sont allés visiter la nouvelle régie de test du Réseau installée à Strasbourg. Il s'agit ni plus ni moins qu'une régie Mosar comme il en existe déjà dans certaines antennes, à laquelle on va adjoindre l'automate Overdrive. C'est cette fonctionnalité qui doit faire l'objet d'une expérimentation encadrée au 1^{er} semestre 2023.

Pour les besoins de l'opération, un plateau de JT a également été construit à proximité. Ces installations doivent d'une part permettre de tester de nouvelles mises en image du JT, d'autre part de tester des process et des outils. Actuellement, la plateforme sert à la recette d'OpenMédia, le versant conducteurs du NRCS qui doit remplacer le logiciel Lisa.

Les débats en CASAR ont mis en avant la nécessité d'anticiper les risques potentiels d'un tel projet, de définir la marge de manœuvre des salariés qui participeront volontairement à l'expérimentation et d'élaborer une gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels des personnels techniques.

Un appel à candidatures à destination des techniciens volontaires doit être lancé avant la fin novembre.

Voir le [compte-rendu de la CASAR](#).

L'accord de juin 2020 qui a créé la CASAR prend fin à la fin décembre, à moins que les OS en décident autrement. Les élus du CSE ont plaidé pour la poursuite de cette commission qui permet d'aborder en un seul lieu, avec des élus récurrents, les différents aspects des projets régionaux (Tempo, numérique, etc.). Faute de cette commission, les sujets seraient abordés en ordre dispersé dans différentes commissions (antennes, nouvelles technologies, économique, etc.) avec un risque important de déperdition. La direction annonce qu'elle va solliciter les organisations syndicales pour envisager la suite.

Web : l'interminable attente

Depuis ses origines, le web régional souffre d'un sous-dimensionnement des moyens qui a nui à son développement et pèse sur les conditions de travail de ceux qui y travaillent. Depuis de longs mois, la direction annonce la présentation d'une nouvelle organisation du numérique et de moyens. Il faudra encore attendre le 1^{er} trimestre 2023.

Cette situation d'attente est particulièrement difficile pour les 25 chargés d'édition numérique du Réseau qui concentrent sur leurs épaules un grand nombre de missions sans les moyens adéquats. Leur situation a été étudiée par la CSSCT, avant un séminaire qui devait travailler sur leur avenir au moment où se réunissait le CSE.

La clarification des prérogatives se pose particulièrement au moment où la direction entend pérenniser au-delà du 31 décembre les nouveaux coordinateurs numériques mis en place à l'été.

Pour plus de détails, voir le [compte-rendu de la CSSCT](#) et le [compte-rendu de la CASAR](#).

Gardiennage : le cynisme hypocrite de France Télévisions

Depuis l'été dernier, le marché du gardiennage dans les antennes a été attribué à de nouveaux prestataires, en particulier France Gardiennage qui l'a emporté dans plusieurs régions.

Mais comme à chaque renouvellement de contrat, FTV a augmenté ses exigences, réclamant désormais que les gardiens ne soient plus seulement agents de sécurité mais également SIAP de

niveau 1, c'est-à-dire en capacité de gérer la sécurité incendie. A ce titre, les sociétés prestataires avaient 6 mois pour faire monter en compétence leurs salariés (le plus souvent les gardiens existants qu'elles ont été obligées de reprendre dans le cadre du marché).

Dans la réalité, dans de nombreux cas, les prestataires ont obligé leurs salariés à utiliser leur CPF (compte personnel de formation) pour acquérir les compétences de SIAP, voire à se former sur leurs jours de congés, alors que cela relève des obligations de formation de l'employeur. Face à ces pratiques illégales et scandaleuses, France Télévisions détourne pudiquement les yeux en répétant à l'envi qu'elle ne peut pas s'immiscer dans la gestion des prestataires.

Une belle hypocrisie alors que notre entreprise est donneur d'ordre, que c'est elle qui définit les critères du marché imposé aux sous-traitants et que par ailleurs elle se vante à longueur de communication de sa responsabilité sociale et environnementale. La RSE n'est pas juste un colifichet marketing creux et les élus l'ont rappelé à la direction des IMG. Notre entreprise a une responsabilité à l'égard de ces salariés souvent précaires et ne peut fixer dans les marchés des objectifs drastiques tout en détournant les yeux sur les conséquences qu'ils ont sur les conditions de travail.

Et le principe est le même pour les agents de ménage.

Le président du CSE s'est engagé à faire remonter les remarques des élus aux directions compétentes de l'entreprise.

A Bourges, la direction déménage sec

La direction souhaitait consulter le CSE sur le projet de prise à bail de nouveaux locaux pour l'ex-locale de Bourges qui est désormais un « BIP atypique », selon le directeur de France 3 Centre Val de Loire, Jean-Jacques Basier.

Visiblement, elle considérait cela comme une formalité, n'avait pris la peine d'associer ni les salariés, ni même leurs représentants de proximité. Résultat, le local envisagé par la direction suscite bon nombre de critiques concernant sa localisation, la sécurité alentour, l'hygiène du fait de l'absence de douche et de WC extérieurs partagés avec d'autres entreprises.

Les pistes alternatives ont été écartées d'une manière un poil expéditive et les questions des élus du CSE ont reçu des réponses pour le moins insuffisantes.

Une fois de plus, on met le couteau sous la gorge des élus en pleurant sur le marché immobilier tendu, sur les délais très restreints, sur le risque de voir échapper les locaux, etc.

Les élus rappellent qu'il existe à France Télévisions un schéma directeur immobilier qui est censé permettre d'anticiper sur la fin des baux. D'ailleurs, ils demandent que la liste des différents baux du réseau régional avec les dates de fin leur soit transmise.

Ils demandent également que les salariés soient pleinement embarqués, qu'un questionnaire élaboré avec les RP leur soit soumis afin de recueillir leurs besoins et attentes liés à ce déménagement et que soit instruit de manière plus étayée le projet alternatif de relocalisation dans les halles Saint-Bonnet, dans le centre-ville.

Le président du CSE s'engage sur ces demandes qui devront permettre aux élus de rendre leur avis le mois prochain.

Prévention des risques professionnels et santé des salariés : on est encore loin du compte

Les élus étaient appelés à se prononcer sur les DUER, les documents uniques d'évaluation des risques professionnels. Dans chaque antenne ils permettent d'identifier tous les risques potentiels, de les classer par niveau de gravité et par probabilité. Ce document permet ensuite aux directions de construire une politique de prévention au travers des Papripact, les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Les élus déplorent que cette démarche de prévention reste largement une formalité administrative dans la tête des managers, alors qu'il s'agit au contraire d'un outil dont ils pourraient s'emparer pour améliorer efficacement la situation des salariés.

Les élus ont rendu un avis circonstancié, basé sur le travail de la commission santé (CSSCT) et énumérant un grand nombre de préconisations.

Voir [l'avis du CSE](#) et le [compte-rendu de la CSSCT](#).

Désignation d'un expert suite à une alerte à Antibes

A Antibes, suite à une série d'accidents du travail au sein des représentants du personnel et au signalement d'une situation de danger grave et imminent, les élus du CSE ont mandaté un expert pour faire la lumière sur la situation qui bouscule le collectif. Ceci intervient dans un contexte de projet de déménagement de la station largement rejeté par les salariés et sur fond de situation sociale particulièrement tendue alors que le taux d'absentéisme atteint 10% dans la station.

Vie du CSE

Les élus ont désigné Régis Engrand, président de la commission des activités sociales et culturelles de France 3 Champagne-Ardenne, en remplacement de Badra Brini.

A venir

CSSCT : 23 novembre

CASAR : 30 novembre

CSE : 7 et 8 décembre

CSE central : 13, 14 et 15 décembre.

Paris, le 22 novembre 2022

Vos élus au CSE



▶ Titulaires :

Karine Cévaër (Rennes), Jean-Hervé Guilcher, secrétaire du CSE (Brest), Annabelle Igier (Reims), Claire Lacroix (Marseille), Laurent Maas (Nancy), Pierre Mouchel (Bordeaux), Thierry Pujo (Limoges), Anne-Sophie Saboureau (Lyon) et Élisabeth Theuil (Clermont-Ferrand).

▶ Suppléant·e·s :

Rabéa Chakir-Trébosc (Bordeaux), Delphine Collin (Limoges), Danilo Comodi (Le Havre), Annette Despretz (Marseille), Laurent Faure (La Fabrique, Toulouse), Chantal Frémy (Toulouse), William Maunier (Metz), Pascal Percie du Sert (La Fabrique, Lyon) et Sylvie Samson (Orléans).

▶ Représentant syndical : Guillaume Le Gouic (Caen).



CSE réseau F3 des 16 et 17 novembre 2022

Compte-rendu de la commission économie et structures du 8 novembre 2022

Présents pour les élus : Danilo Comodi (rapporteur), Bruno Demange, Annette Desprez, Pascal Lefebvre

Pour la direction : Philippe Angot (directeur finances du réseau), Samuel Bignon (DRH, président de la commission), Nathalie Dené (DRH du développement managérial réseau), Séverine Thirel (coordinatrice RH réseau)

Point 1 : la situation budgétaire au 30 juin 2022

Contexte

Cette réunion de Comeco tombe au lendemain de celle de la Comeco centrale qui présentait la reprévision du budget de FTV pour le budget 2022. Une reprévision où le réseau représente la plus grosse économie de toutes les entités de l'entreprise avec -5,3 M€. Dans le même temps, l'info nationale, le sport et les programmes nationaux sont en débord de plus de 4 M€ chacun. Le budget 2022 devait être sanctuarisé selon les engagements pris en début d'année, la réalité des mois écoulés l'a donc désanctuarisé.

Une grande partie de cette économie dans le réseau a été faite au 1^{er} semestre et ne sera pas rattrapée avant la fin d'année. Et essentiellement à cause d'un retard sur le recours à la Fabrique. Le directeur financier précise que ce n'est pas à cause de restrictions volontaires, mais plutôt en raison des événements. Et que ça contribue à l'équilibre des comptes de l'entreprise... Les détails vont suivre.

Le début d'année 2022 fut moins perturbé que le 1^{er} semestre de l'an dernier, et encore moins que 2020, mais il a lui aussi été bouleversé en janvier par un PCA,

contesté. Trois semaines de JTR mutualisés, et de suppression du 18h30 ont engendré un retard sur la masse salariale.

La situation générale au 30 juin présente **une économie de charges de 6,4 M€**. Avec 216,8 M€ pour une prévision de 223,2 M€ (-2,9%). Cet écart est dû à une baisse de la masse salariale (-2,8 M€), et à un plus gros retard sur le recours aux moyens de la Fabrique. Pour rappel, la Fabrique est détachée de ce budget, même si son personnel fait partie de ce CSE.

Le détail de toutes les charges par région au 30 juin 2022 donne :

Région	Prévisionnel juin 2022 (M€)	Réel juin 2022 (M€)	variation (%)
Auvergne Rhône-Alpes	24,3	23,5	- 3,5 %
Bourgogne Franche-Comté	15,5	15,2	- 2,2 %
Bretagne	13,6	13,3	- 2,7 %
Centre Val-de-Loire	9,6	9,4	- 2,7 %
Grand-Est	26,4	25,4	- 3,7 %
Hauts-de-France	17,3	16,7	- 3,3 %
Paris Ile-de-France	14,8	13,4	- 9,3 %
Normandie	15,8	15,4	- 2,2 %
Nouvelle-Aquitaine	31,3	29,9	- 4,5 %
Occitanie	22,1	22,1	+0,1%
Provence-Alpes Côte d'Azur	18,9	19,1	+0,9%
Pays de la Loire	9,9	9,5	- 4,3 %
Siège	3,7	4,0	+8,8 %
TOTAL	223,2	216,8	-2,9 %

En ETP, on atteint **2 868,6 ETP** au 30 juin, en retrait de **25,3 ETP** par rapport à la prévision 2022 qui est de 2893,9 ETP. Mais ces chiffres en ETP posent question. La prévision 2022 donnée en début d'année était de 2891,5 ETP, et pas 2893,9. Cet écart viendrait d'une base semestrielle, plutôt qu'annuelle dans le comptage des ETP.

Quant aux ETP au 30 juin, le chiffre donné dans le document, sans détail par région, est très différent de celui donné en commission emploi formation, où le retard affiche 9,8 ETP. Ce « mystère » sera abordé plus loin.

Les recettes publicitaires du réseau sont en hausse d' 1 M€ par rapport à la prévision. Les parrainages sont également en avance. Nos programmes attirent donc les annonceurs.

Coté investissements, des programmes immobiliers sont en retard sur les prévisions, et l'installation des régies MOSAR suit son cours.

La diffusion de France Bleu Perpignan s'est faite au 1^{er} semestre. Pau, Périgueux et Orléans sont programmés au 2nd semestre.

Les Dépenses

La masse salariale réelle au 30 juin

Région	M. salariale Budget 2022	M. salariale 30 juin 2022	Variation en %
Auvergne Rhône-Alpes	17,0	16,5	-3,3 %
Bourgogne Franche-Comté	10,7	10,3	-3,6 %
Bretagne	8,0	7,7	-4,3 %
Centre Val-de-Loire	6,0	5,7	-4,4 %
Grand-Est	18,5	17,8	-3,9 %
Hauts-de-France	11,9	11,8	-1,0 %
Normandie	10,5	10,6	+0,6 %
Nouvelle-Aquitaine	21,5	21,1	-1,5 %
Occitanie	15,6	15,5	-0,6 %
Paris Ile-de-France	5,0	5,0	-1,0%
PACA	13,0	13,0	-0,2 %
Pays de la Loire	6,3	6,2	-1,9 %
Siège	2,7	2,8	+1,8 %
TOTAL	146,7	143,8	- 2 %

Il y a donc au 30 juin **une économie de 2 % (2,9M€)** sur la masse salariale. Expliquée en grande partie par le PCA de janvier 2022. Etrangement, cette économie est bien supérieure à celle réalisée au 1^{er} semestre 2021 où le PCA était plus long à cause du 3^{ème} confinement. Elle était alors de 1,1%.

Il n'y a pas d'alerte financière comme il y a pu en avoir par le passé. Seule la Normandie est en léger débord. Toutes les autres régions ont été moins dépensières que prévu. Et paradoxalement, celle qui subit le plus gros retard est celle qui est la moins dotée, Centre Val de Loire. La direction explique cette incongruité par une difficulté à recruter et combler les postes. CVdL fait aussi partie des mono-régions qui ont fait JT commun début janvier. Avec Bretagne et Pays de la Loire. Bretagne accuse aussi un retard conséquent sur la masse salariale.

En volume, deux des trois grandes régions (Grand-Est et AURA) affichent les plus grosses économies avec respectivement 700.000€ et 600.000€. Les 21 éditions

communes de janvier expliquent cela. Mais on ne constate pas la même chose en Nouvelle Aquitaine.

A noter que l'entité « Siège » du réseau, qui regroupe le moins de personnel, mais avec des plus gros salaires, est en débord de 50000€.

La baisse de la masse salariale s'explique aussi par un volume d'heures supplémentaires plus faibles que prévu, et par un fort taux d'arrêts maladie, dus essentiellement aux arrêts Covid en début d'année. La partie des IJSS est en hausse de 25% par rapport à la même période de 2019, dernière référence avant le Covid.

En ETP, cela fait 25,3 ETP en moins dans le calcul de la direction financière. Cette différence n'est pas la même du point de vue de la RH qui a donnée en commission emploi formation un retard de 9,8 ETP. Dont voici le détail :

Situation des ETP au 1^{er} semestre donnée à la commission emploi formation :

Région	ETP Budget 2022	ETP au 30 juin	Variation en ETP
Auvergne Rhône-Alpes	334,3	333,5	-0,8
Bourgogne Franche-Comté	218,5	220,2	+1,7
Bretagne	151,7	154,1	+2,4
Centre Val-de-Loire	118	117	-1
Grand-Est	377,3	382,6	+5,3
Hauts-de-France	246,5	244,8	- 1,7
Normandie	212,5	213,1	+0,6
Nouvelle-Aquitaine	424,7	419,8	- 4,9
Occitanie	302,1	308,2	+6,1
Paris Ile-de-France	94,1	88,5	-5,6
PACA	255,4	257,5	+2,1
Pays de la Loire	120,7	120,4	-0,3
Siège	35,7	22	- 13,7
TOTAL	2891,5	2881,7	- 9,8

Le tableau des ETP laisse apparaître au 1^{er} semestre des débords importants en Occitanie et Grand-Est, malgré une masse salariale en baisse. A contrario, le siège a un très gros retard d'ETP, malgré une masse salariale en excédant.

La COMECO a demandé des éclaircissements sur cette différence significative, assez incompréhensible tant les restrictions d'ETP sont le nerf de la guerre depuis

des années dans l'entreprise. Il a été expliqué que les services finances et RH n'ont pas les mêmes bases de calcul. Pour la finance, il n'est compté que ce qui est payé. Par exemple, un salarié en reconversion ne compte plus en ETP, mais est toujours payé. Idem pour les formateurs qui ont été nombreux avec le passage à Newsboard. En tout, les reconversions pèsent 12 ETP, répercutés sur la DRH. Il y a aussi des prêts de personnel et détachements entre établissements.

Les dépenses hors personnel

Ces dépenses s'élèvent à 73 M€, en économie de 3,5 M€ (-4,6%). Une économie nettement moins importante qu'en 2021 où elle atteignait 17,4%.

Seule entité en net débord, le siège, avec +29,2 %, dû essentiellement aux achats de programmes de la CAR (coordination des antennes régionales), qui seront ensuite diffusés sur dans les régions.

La baisse du recours à la Fabrique est la principale cause de ce retard avec -3,2 M€ sur les prestations internes. Ce n'est pas la première fois que cela arrive et la Comeco demande une meilleure coordination pour utiliser tous les droits de tirage du réseau. C'est bénéfique à la fois pour le réseau, et pour la Fabrique.

La direction financière explique que la crise sanitaire a perturbé et retardé certaines productions. Des PAE ont été annulées et ne sont pas rattrapables pour la vidéo mobile. Paris Ile de France n'a pas tourné VeF, ce qui réduit également les prestations de la Fabrique. Elle explique également que les prévisions étaient surévaluées par rapport aux disponibilités des moyens de la Fabrique, notamment pour la post-production où il y a saturation des salles de montage. Elle ne peut pas absorber toutes les demandes des régions. Et comme chaque année, les retards pris au 1^{er} semestre ne sont pas rattrapables au 2nd.

Autre explication de la direction, l'absence d'administrateur de production dans certaines régions. Un manque résorbé depuis.

Les achats de programmes sont en retard dans pratiquement toutes les régions, sauf le siège où la CAR a pris de l'avance. En tout, l'économie avoisine 1 M€. Mais comparé au 1^{er} semestre 2021, le réseau a dépensé 1,5 M€ de plus pour prestataires privés (cash sur programmes, co-productions exécutives, façonnage...)

Les achats hors programme sont en net débord à 4,5 M€ au lieu de 3,5 M€ dans la prévision. Soit 28,5 % d'augmentation. Ce poste comprend l'énergie, qui flambe depuis l'invasion de l'Ukraine par la Russie. Et notre facture énergétique flambera encore plus en 2023, surtout à cause du gaz. Pour réduire l'effet de cette hausse, l'entreprise donne pour consigne de chauffer à 19°. Certains sites sont

passés au chauffage de ville en se branchant sur des chaufferies collectives quand c'était possible. Il faut pour cela que le tuyau passe devant.

Pour l'électricité, nous avons des contrats via l'UGAP, mais son fournisseur a fait faillite. Donc il a fallu renégocier, et heureusement il a été possible de bénéficier pour une part de tarif réglementé avec l'ARENH (accès réglementé à l'électricité nucléaire historique). Mais il faudra renégocier les lots pour 2023.

Les frais de mission et de transports sont au-delà du budget avec un débord de 20%. A 4,8 M€ au lieu de 4 M€ En cause la hausse du carburant et des nuits d'hôtel. Il est d'ailleurs temps de réévaluer les indemnités des frais de missions car il est aujourd'hui impossible, notamment pour les collègues CDD de ne pas mettre de leur poche pour se loger dans des conditions décentes.

Le financement des documentaires est en léger retard avec 3,54 M€ engagés sur les 8,95 prévus sur l'année. Certaines régions sont curieusement plus en retard, comme les Hauts de France qui n'ont engagé que 10000 € sur les 700000 prévus. Comme chaque année, tout devrait s'équilibrer au 2nd semestre pour respecter de notre obligation dans la création documentaire qui s'élève à 8,95 M€.

Coté investissement, on est très loin des prévisions. **Seulement 28% du montant prévu pour 2022 a été engagé.** 5,2 M€ sur 18,7 M€.

Il y a surtout du retard dans l'immobilier, avec la rénovation d'Amiens qui n'a pas commencé, et les travaux des régies de Lyon, Toulouse et Grenoble qui ont à peine débuté au 30 juin. A Rennes, la restructuration pour accueillir Radio-France a commencé après un gros retard sur le planning.

En investissements techniques, le programme des régies MOSAR est en léger retard. Il a fallu en plus acquérir une régie provisoire volante pour accélérer les installations dans les antennes. Ce n'était pas prévu au budget. Il a aussi fallu remettre au pot à Strasbourg pour la plateforme d'expérimentation.

Au 30 juin, il y a eu une nouvelle diffusion de matinale de France Bleu, à Perpignan. Au 2nd semestre, trois autres sont prévues : Orléans, Pau et Périgueux. Au final, en 2025, la diffusion des 44 matinales de FB coutera 2,7 M€ d'investissements techniques. Et pour l'exploitation et le fonctionnement, chaque matinale coutent en moyenne 200000€ par an.

Les Recettes

Publicité et parrainage

En 2022, la publicité retrouve des couleurs sur notre chaine pour ses créneaux régionaux. Elle a 1 M€ d'avance sur les prévisions avec une recette de 4,8 M€ au 30 juin. Certes, le budget était plutôt pessimiste après des faibles recettes en 2021, mais le résultat est au-dessus de ceux de 2020 et 2021. Mais nous n'avons

toujours pas retrouvé le niveau d'avant Covid. Au 1^{er} semestre 2019, les recettes étaient de 7,2 M€.

L'écran régional d'après 20h n'a pas retrouvé son niveau des années précédentes. Et il est difficile d'évaluer pour l'instant l'effet sur les annonceurs de la nouvelle programmation de la chaîne après la fin de Plus belle la Vie.

L'écran de 19h25 est très rémunérateur. Et il semble condamné à disparaître avec le projet Tempo. Ce sera un gros manque à gagner pour la chaîne et pour le réseau. Le directeur financier parle clairement de risque : « *Tempo n'apportera pas de ressources financières, au contraire* ». On ne connaît pas encore avec certitude le conducteur antenne de ce carrefour stratégique, mais il serait bon de réfléchir à la possibilité de conserver un écran entre 19h et 19h50.

Le parrainage est également en avance de 180000€, notamment grâce à la météo qui attire les annonceurs régionaux.

Les recettes affectées s'élèvent à 1,4 M€, en avance de 367000€. Ce ne sont pas des rentrées de cash, mais des échanges de factures avec des partenaires. Essentiellement avec la presse écrite, l'évènementiel et les acteurs culturels. C'est formalisé par des conventions tripartites signées entre FTV, le partenaire et la régie publicitaire.

Le taux de commission de régie de FTP est inversement proportionnel au volume. Il a baissé à 12,6% au 30 juin. FTP a prélevé 1,1 M€ sur nos recettes.

Pour rappel, le budget 2022 attend au total 15,3 M€ de rentrées publicitaires, après paiement des commissions de régie réglé à FTP. Au 30 juin, on a engrangé 7,8 M€.

Les COM régionaux

Trois régions ont un contrat d'objectifs et de moyens. Bretagne, Centre Val-de-Loire et Nouvelle Aquitaine. Il n'y en a plus avec Pays de la Loire, qui attendait des programmes promotionnels plutôt que de l'activité dans la région.

La Bretagne a payé plus que prévu au 30 juin, pour rattraper un retard sur 2021. Nouvelle Aquitaine est au niveau. Seul Centre Val-de-Loire n'a rien versé au 1^{er} semestre sur les 63000€ prévus.

Parmi les autres régions, Hauts-de-France et Grand-Est sont en discussion. D'autres n'envisagent aucune signature à court terme. Les COM sont très encadrés par des normes européennes, qui limitent les possibilités.

La Normandie et PACA ont conclu des accords de financement ponctuel sur des événements précis que les régions voulaient soutenir. Le FENO et Med In Doc. Mais n'ont rien versé au 30 juin.

Conclusion

Le 1^{er} semestre a mal démarré avec un PCA qui n'a pas été compris, car injustifié. Alors que tout le pays retrouvait un rythme normal après deux années très perturbées par cette crise sanitaire inédite, le réseau de FTV a réduit l'activité pendant trois semaines. Des économies ont donc été faites car il y a eu moins de travail que prévu. Et ce travail en moins ne sera pas récupéré. On rendra donc des ETP et des millions en fin d'année. C'est regrettable au moment des arbitrages pour la construction du prochain budget.

Pour 2023, il est essentiel de conserver, et même d'augmenter les moyens du réseau pour assumer le projet Tempo. L'entreprise ne peut pas lancer un projet stratégique sans garantir sa faisabilité. Il n'est pas question de refaire le coup du 18h30 où pour la direction, tout était possible à moyens constants. Tempo va chambouler un des socles de notre chaîne. Ce risque ne doit pas se transformer en accident.

Malgré la baisse mécanique du financement de FTV par l'Etat, et avec l'explosion à venir des coûts de l'énergie, avec l'incertitude de l'impact des nouveaux programmes entre 18h et 21h sur la publicité, avec l'ambition de mettre en place Tempo, 2023 ne pourra pas se faire à moyens constants dans le réseau.

#8

Réunion du 9 novembre 2022

Membres de la CASAR et de la CSSCT : Karine CEVAER (rapporteuse de la CSSCT), Rabéa CHAKIR-TREBOSC (CSSCT), Hervé COLOSIO (SNJ), Séverine DANGIN (CFDT), Amélie DOUAY (FO), Émeline DROXLER (FO), Bruno ESPALIEU (CSSCT), Adrien GESTA-FLINE (Sud), Jean-Hervé GUILCHER (secrétaire de la CASAR), Laurent MAAS (CGT), Florence MALESIEUX (Sud), Olivier MELINAND (CSSCT), Daniel PAJONK (CGT), Laurence ROMET (CSSCT).

Représentants de proximité et syndicaux de France 3 Alsace : Cécile POURE, Michel DI VENANZIO, Richard MADRAGORE, Yvonne ROEHRIG et Henri WEIKEN.

Salarié expert de la CSSCT : Gwendal POIRON (chef OPS).

Membres de la direction : Samuel BIGNON (DRH du Réseau France 3), Philippe ESPINET (chef du projet de modernisation des régies), Mylène FALIGOT (cheffe du projet du site de qualification de Strasbourg – Ingénierie Process), Marie-Laurence FERRACCI (responsable de la coordination des projets à la direction de la proximité), Michaël FRIEDERICH (directeur de la coordination de l'exploitation Réseau France 3), Annabelle LAURIN (DSQVT), Philippe MARTINETTI (président de la CASAR), Xavier RIBOULET (directeur de la proximité), Séverine THIREL (coordinatrice RH des projets transverses).

Site de « qualification » de Strasbourg

Cette réunion conjointe de la CASAR (commission d'anticipation, de suivi et d'ajustement de la régionalisation) et de la CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE) était principalement consacrée à la plateforme de tests de Strasbourg, qui vise à expérimenter de nouveaux process de fabrication et de mise en image des journaux régionaux et d'émissions régionales. Il s'agira d'un « site d'essai hors antenne ».

C'est la 1^{ère} fois que les élus se rendaient sur le site.

Le dispositif technique

Une régie de type Mosar et un plateau sur le même modèle que les autres plateaux JT régionaux ont été aménagés dans les locaux de France 3 Alsace, à l'emplacement de l'ancienne régie. Plateau et régie sont contigus.

Actuellement des experts métiers de différents sites régionaux (scriptes, chef de centre, techniciens vidéo, responsable d'édition, OPS, présentateurs) y assurent la recette du système OpenMédia, qui doit être testé en conditions opérationnelles sur la plateforme de Strasbourg avant d'être déployé dans les stations régionales (Centre-Val de Loire sera la 1^{ère} région équipée).

L'expérimentation autour de l'automate doit se dérouler sur le 1^{er} semestre 2023.

La régie compte 3 pupitres comportant au total 9 postes + une petite régie audio.

Les matériels installés sont ceux d'une régie de type Mosar :

- Mélangeur vidéo : Ross Carbonite
- Console audio : SSL 300
- Serveur vidéo (diffusion) : Dubmaster
- Serveur graphique (infos décors, plasmas...) : Avid Maestro
- Synthés : Ross Expression
- Caméras boules
- Console lumière

En outre, pour les besoins de l'expérimentation, l'automate de production Overdrive va être installé.

Le champ de l'expérimentation

La commission a débattu sur le champ de l'expérimentation, ses attendus, les contraintes ou possibilités offertes par les équipements techniques. Ces derniers ont été sélectionnés par appel d'offres et concernent tout le marché des régies Mosar qui doivent équiper la moitié des 23 antennes du Réseau. L'idée est de vérifier, par la pratique, l'adéquation ou les écarts entre les capacités théoriques des outils et la réalité de l'exploitation. Philippe Espinet estime que si un outil ne fonctionne pas ou ne répond pas au besoin, il sera abandonné.

Avant même d'évoquer la question de l'automate, les élus ont rappelé que les choix matériels effectués par France Télévisions ont des conséquences en termes de qualité de fabrication, d'ergonomie et de conditions de travail.

L'expert OPS invité par la CSSCT a pris l'exemple de la console son. Le marché des régies Mosar a choisi la version low-cost de la console SSL. Si l'unité centrale de cette console est performante et offre de nombreuses possibilités, en revanche le pupitre (SSL 300) est insuffisant en termes d'ergonomie et de réactivité. En somme, on se propose de « piloter un moteur d'avion de chasse avec un poste de conduite de 2 CV », estime Gwendal Poiron. Ceci aura des conséquences sur la qualité, le temps de fabrication, les conditions de travail des

OPS. Pour éviter ce problème, il faudrait opter pour le modèle SSL 500, plus performant et plus cher (40 000 € plus cher).

Michael Friederich finit par reconnaître ces faits, mais indique qu'il faut inventer en région des « solutions de contournement ». Les élus s'y opposent, estimant qu'il s'agit d'un mode dégradé générateur de risques psycho-sociaux. Ils estiment que l'expérimentation doit permettre de remettre en cause tel ou tel outil s'il est inadapté à l'activité ou générateur de risques.

Les élus déplorent une fois de plus que les cahiers des charges ne soient pas élaborés avec les exploitants mais par des chefs de centre ou cadres qui ont moins en tête la réalité des contraintes de l'exploitation. Philippe Martinetti s'engage à défendre ce point de vue devant la direction des marchés, afin de faire évoluer la méthode pour les prochains appels d'offres, en particulier pour la prochaine génération de régies qui succéderont aux régies Mosar.

Point central de l'expérimentation, le fameux AAMIS (assistant automatisé de mise en image et son), autrement dit l'automate Overdrive. C'est cet outil que la direction se propose de tester dans l'optique de réduire le nombre de techniciens en régie pour la fabrication du journal régional. « L'expérimentation est là pour voir ce qu'on peut faire, affirme Samuel Bignon. Les salariés vont pouvoir s'exprimer et proposer des choses, l'idée c'est de laisser vivre l'expression ».

Les élus estiment nécessaire de mettre en place des critères de réussite et de qualité pour évaluer les process expérimentés.

La direction répète que, pour un certain nombre d'émissions, l'automate n'aura pas d'utilité et que le système sera débrayable. Encore faut-il que les techniciens conservent leurs compétences et savoir-faire, que les effectifs techniques restent suffisants et que la planification soit plus que réactive. Le maintien des compétences passe par une activité non-automatisée régulière, récurrente et diversifiée.

Quelles perspectives pour le personnel technique ? Quelle activité, quelles propositions de reclassement, de redéploiements ou de reconversions professionnelles ? Samuel Bignon évoque un travail sur la GPEPP des personnels concernés au 1^{er} semestre 2023, en parallèle de l'expérimentation.

Le directeur du Réseau reconnaît que le projet a évolué depuis la 1^{re} mouture qui envisageait un redéploiement de techniciens sur de la production de contenu pour le web. Désormais la direction évoque du redéploiement vers d'autres activités techniques (PAE, etc.).

La prévention des risques professionnels passe par une anticipation des conséquences potentielles du projet, sous forme de scénarii. Les risques identifiés à date pourront être adaptés au fil de l'eau de l'expérimentation. Un DUER spécifique au site est prévu, prenant en compte les diverses expérimentations.

Sélection des référents

Le principe partagé prévoit que les référents seront sélectionnés, via un appel à candidatures, à raison de 2 référents par antenne.

Cependant, le projet d'accord d'expérimentation prévoit que ce principe pourra être revisité afin d'assurer un équilibre entre les différents corps de métiers. La direction s'engage à partager de manière transparente avec la CASAR puis la CESAE l'état des candidatures et de les associer aux éventuels arbitrages. L'accord d'expérimentation devrait être proposé à la signature des OS avant la fin novembre.

Pour rappel, l'équipe projet technique est composée comme suit :

- Modernisation des régies : Philippe Espinet (directeur de projet) / Christophe Le Gall (coordination)
- Site de qualification de Strasbourg :
 - o Mylène Faligot (cheffe de projet)
 - o Experts : Camille Martin (IP), Thomas Paillet (cadre technique Caen), Yann Bouladoux (cadre technique Lyon), Gaël Guillemot (cadre technique Rouen)
 - o Equipes fournisseurs (Ross...)
- Intégration d'OpenMédia : Cédric Hulard (IP)
- Réalisateur référent : David Montagne
- 46 référents métiers volontaires (non encore choisis).

Avenir de la CASAR

L'accord de méthode du 25 juin 2021 « sur le projet de développement des chaînes régionales au sein du Réseau France 3 » arrive à échéance au 31 décembre et avec lui la CASAR qu'il a créée. L'accord prévoit cependant une « revoyure » 3 mois avant l'échéance, avec une possibilité de prorogation. Cette réunion n'a pas eu lieu mais la direction l'annonce pour les semaines à venir. Se pose en effet la question du suivi des projets autour de la régionalisation. Si une CESAE (commission d'évaluation, de suivi et d'ajustement de l'expérimentation) doit être constituée à partir de janvier, elle ne concernera que l'expérimentation de Strasbourg relative à Overdrive.

Point d'étape sur la stratégie numérique de proximité

En termes de stratégie éditoriale, la direction affiche une ambition qui doit passer selon elle par la réalisation d'au moins 4 objectifs : des nouveaux formats, des contenus de décryptage, des passerelles entre l'info et les programmes, et un objectif sur les langues régionales.

Plusieurs évolutions techniques des sites web ont déjà eu lieu (cf CR n°7, Casar du 7 septembre), mais il manque la dimension organisationnelle et des moyens, qui doit être finalisée au 1^{er} trimestre 2023.

Le sujet du sous-dimensionnement persistant des moyens revient en permanence. Il a fait l'objet d'un point à la CSSCT du 25 octobre dernier, autour de la situation des chargés d'édition numérique (CEN). La direction a présenté à la Casar les pistes de réflexion sur une nouvelle organisation et répartition du travail au sein des services web. Parmi les pistes : une

coordination central forte, augmenter la pluridisciplinarité du web, renforcer et conforter les équipes numériques, travail sur les liens organisationnels et hiérarchiques.

La direction confirme ses intentions-obligations de définir le « qui fait quoi » entre les chargés d'édition et les coordinateurs numériques, mais aussi avec tous les autres acteurs qui interviennent sur le web.

Pour donner suite aux engagements du directeur du Réseau, un séminaire « Chargés d'édition numérique » est prévu le 17 novembre et devra permettre à tous les protagonistes de s'exprimer sur les conditions qu'ils rencontrent dans la réalisation des actions à mener pour atteindre chaque étape de l'ambition éditoriale affichée.

Concernant les missions des 13 coordinateurs numériques en région la direction évoque un « bilan d'étape » d'ici la fin de l'année. Les élus attirent à nouveau la vigilance sur la charge de travail et sa soutenabilité. D'ici la fin de l'année, la direction annonce des réunions dans les régions pour élaborer l'organisation propre à chaque territoire.

L'ensemble de ces travaux devrait donner lieu à la présentation d'un nouvel organigramme et de précisions sur l'évolution de l'organisation du travail au sein des services numériques dans nos antennes.

Le secrétaire de la CASAR
Jean-Hervé GUILCHER
16 novembre 2022



Compte-rendu de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Réunions extraordinaires
des 25, 26 et 27 octobre 2022

Présents pour la direction : Philippe Martinetti (Président de la CSSCT, directeur du Réseau France 3), Samuel Bignon (DRH du Réseau France 3), Nathalie Dené (Responsable du développement de la ligne managériale et de la Santé et Qualité de Vie au Travail du Réseau France 3), Séverine Thirel (coordinatrice RH Réseau France 3).

Présents pour la CSSCT : Jean-Manuel Bertrand, Karine Cévaër (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, Bruno Espalieu, Béatrice Mariani, Olivier Mélinand, Laurence Romet.

1/ Information sur les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), les Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) et les Rapports annuels SSCT.

Invités de la direction : Thomas Evrard (responsable Pôle santé et prévention des risques professionnels, DSQVT), Nathalie Wenclik (coordinatrice HSE & prévention des risques), Catherine Fichet (DRH de la Fabrique) Jean-Michel Seybald (Animateur Prévention Sécurité du Centre Nord et des sites parisiens de la Fabrique).

Selon la loi « Santé au travail » chaque CSE doit être consulté sur les documents unique d'évaluation des risques professionnels et sur leurs mises à jour depuis le 31 mars 2022. Cette loi accentue l'obligation de sécurité des employeurs tant sur le plan des principes que sur ses modalités d'application pratiques, renforçant les moyens d'actions des élus du personnel.

Par exemple, **les propositions des élus en matière de risques et de moyens d'actions ne peuvent plus être refusées sans une argumentation solide de la part de la direction.** Les représentants de proximité ont-ils été informés de cela par leurs directions respectives ? rien n'est moins sûr. Certains RP se sont plaints de ne pouvoir faire changer une ligne des DUER ou Papripact.

Malgré cette évolution légale, le compte-rendu de cette information de la CSSCT va hélas fortement ressembler au précédent. Certes, des efforts sont fournis par l'équipe de direction du réseau mais nous sommes encore très loin de ce que devraient traduire de tels documents : **une réelle politique de prévention des risques professionnels**. L'arrivée de la nouvelle coordinatrice HSE est une bonne surprise, Nathalie Wenclik nous semble à l'écoute. Mais une hirondelle ne fait pas le printemps....

A/ Observations générales :

Sur les 75 documents attendus du Réseau et de la Fabrique, une petite dizaine sont manquants. Le logiciel Andeline utilisés pour les réaliser a été abandonné au profit d'Acciline avec pour objectif de répondre à certaines de nos demandes selon la direction. **Mais force est de constater que les DUER n'apparaissent pas plus clairs et que les contenus des PAPRI Pact et Bilans annuels SSCT restent insuffisants.**

Malgré la volonté d'une meilleure uniformisation, les supports restent remplis et traités de manière disparate. **Des consignes ont pourtant été données par la direction du réseau, mais un manque de formation des différents acteurs est flagrant.** Beaucoup de représentants de proximité s'en plaignent, à moins qu'il ne s'agisse pour certains encadrants d'un manque d'intérêt assumé. La direction nous répond qu'il serait aussi nécessaire que tous les RP s'intéressent au sujet.

Concernant plus spécifiquement la **Fabrique**, les périmètres de ses DUER ne nous facilitent pas la tâche. Au lieu d'avoir deux Documents Uniques pour le centre Nord et le centre SUD, ces divers collectifs sont mélangés aux équipes du Siègne qui, elles, ne dépendent pas de notre CSSCT. De plus, **nous ne recevons toujours pas leurs bilans SSCT** qui restent présentés au CSE du Siègne. Le cercle vertueux des trois documents qui fonctionnent ensemble n'avait visiblement pas été compris par les directions qui ont mis ça en place. Nous espérons que la nouvelle DRH pourra modifier cette aberration.

B/ Concernant les DUER :

- **Au niveau de la préparation** de ces documents avec les groupes de travail et les élus, elle nous semble trop précoce et inégale selon les antennes.

Inégale, parce que certaines directions ont joué le jeu et d'autres beaucoup moins : en décidant par exemple le matin même et unilatéralement des salariés participants, en sélectionnant les élus qui accompagneraient les groupes, en donnant peu d'explications aux salariés (l'un raconte qu'il croyait avoir participé à une formation), en transmettant les documents tardivement ou en y consacrant à peine 2h pendant l'IP.

Trop précoce, car pour réussir à présenter l'info-consultation au CSEC de décembre nous dit la direction, les groupes de travail composés d'élus, de cadres et de salariés doivent se mettre en place au milieu de l'année. Mais cela peut entraîner une analyse incomplète des risques puisque le second semestre ne sera pas traité dans ces documents.

Mais pourquoi cette précipitation ? **Il serait plus logique d'info-consulter le CSEC à ce sujet au mois de janvier ou février.** A notre connaissance, rien ne l'en empêche. Ainsi les élus auraient une vision moins partielle des risques de l'année concernée. Et afin d'exhorter les encadrants à s'y pencher sérieusement, **nous souhaiterions que leurs primes d'objectifs soient assujetties en priorité à leur politique de prévention et aux actions QVT, avec un affichage dans les services.** Certains cadres sont d'accord las d'être des boucs émissaires, mais la direction souhaite visiblement conserver l'omerta sur ce sujet.

- **Au sujet du nouveau logiciel,** bonne nouvelle, il facilite le classement des risques psychosociaux selon l'échelle de Gollac, ce que nous demandions depuis quelques années. Le souci c'est que de nombreux APS ne savent pas l'utiliser ; les facteurs de risques sont souvent erronés au regard des modalités d'exposition, notamment « l'insécurité de la situation de travail » mise à toutes les sauces.

Leur formation d'une journée paraît clairement insuffisante. Quant à la nouvelle forme du document, elle perturbe visiblement les APS qui mélangent à plusieurs reprises les dangers et les facteurs de risques, les situations de travail et les préjudices. Quant aux RP, ils regrettent fréquemment que ce nouveau DUER soit mal légendé.

L'efficacité de ce travail peut être donc amoindrie car un risque mal identifié est souvent mal diagnostiqué et donc mal traité. **Par conséquent nous demandons une formation adéquate pour les APS mais aussi pour les élus et encadrants, ainsi que des annexes plus précises pour expliquer ces documents. Il apparaît aussi nécessaire de traiter ces documents essentiels dans une IP extraordinaire et dédiée d'au moins une journée.**

- **Sur la forme de ce DUER,** nous souhaitons depuis longtemps une évolution plus importante. Des groupes de travail devaient être programmés avec les élus de la CSSCT centrale, mais nous ne voyons toujours rien venir.

Une colonne sur les dommages possibles aiderait les groupes à déterminer l'indice de gravité. Comme l'an dernier, les numéros de priorité des RPS restent trop souvent en-deçà de ce qu'ils devraient être, affaiblissant par conséquent les actions de préventions. Le plus étonnant reste le DUER de la Fabrique où le risque psychosocial n'arrive qu'en 8^{ème} position (voire en 12^{ème} pour les régions), ce qui nous semble très éloigné des remontées de terrain. En 2021, il était en 4^{ème} position sur la liste des niveaux de risque. Dans le réseau, il reste en 3^{ème} place, derrière les risques routier et biologique. Sachant que la totalité des alertes pour risques graves sont lancées à cause des RPS, cela nous étonne particulièrement.

Quant aux mesures à prévoir, s'il y avait 3 colonnes par prévention (tertiaire, secondaire et primaire), cela faciliterait le travail des groupes pour approfondir leurs recherches d'actions. Ces DUER dans leur ensemble ne proposent très peu d'actions primaires. Exemple parmi tant d'autres dans un DU : devant la désorganisation des tâches en fabrication, la mesure de prévention prévue est de modifier l'appel d'offre des assistantes sociales... Mais côté direction, on répond que cette distinction, trop complexe, doit être réservée aux experts. Nous nous inscrivons en faux, si la direction veut faire des salariés des acteurs de leur santé, il ne faut pas les sous-estimer, il suffit de leur expliquer correctement.

Par ailleurs, afin que les DUER soient plus compréhensibles, **nous persistons dans la demande d'avoir 3 niveaux de périmètre : entreprise/réseau/régional**. Ces 3 DUER distincts et accessibles à tous permettraient de faire la différence entre les mesures de prévention proposées et les mesures vraiment appliquées ; ils permettraient également aux élus de mieux suivre les risques de tous les salariés de leurs antennes. Aujourd'hui par exemple, une partie des problèmes des services RH du Réseau est notée dans nos DU au sein de l'unité de travail « Fabrication Régie et Supports » (qui par ailleurs rassemble des situations de travail qui n'ont pas les mêmes caractéristiques, ce qui n'est pas réglementaire) et l'autre partie de leurs risques plus transverses, est identifiée dans un DUER spécifique vu par les élus du siège. Où est l'efficacité de ce fonctionnement ? Comment des élus qui ne connaissent pas les conditions de travail des services RH du Réseau ou des Outremer, peuvent-ils apporter des amendements ? **Selon nous, cette méthode doit être modifiée.**

Quant aux nouvelles catégories de personnel que nous avons également réclamées (**salariés précaires, représentants du personnel, encadrants**), elles ne sont toujours pas indiquées. La direction nous répond qu'elles peuvent apparaître dans les modalités d'expositions. Peut-être, mais on constate que ce n'est pas fait et ce ne serait pas une solution appropriée de toutes façons. Une population n'est pas une modalité d'exposition.

- **Sur le fond des DUER**, on observe toujours 19 familles de risques répertoriées, dont 18 physiques et une mentale (RPS). **Nous avons demandé l'an dernier d'afficher directement les 6 familles de risques psycho-sociaux, pourquoi préciser les risques physiques et pas les risques psychiques ?** C'est dommage, car nous pourrions identifier plus efficacement ce qui pose problème. Ainsi, au premier coup d'œil, dans les documents consolidés, on pourrait s'apercevoir si ce sont les rapports sociaux qui sont dénoncés en priorité ou les conflits de valeurs ou encore la complexité du travail. **Cette lecture nous paraît essentielle et nous la réclamons de nouveau.**

Par ailleurs le risque biologique en pole position l'an dernier, a cédé la place au risque routier ce qui semble logique, le Covid fait visiblement moins peur. On peut remarquer aussi que les risques liés à l'environnement hostile et au travail sur écran ont grimpé dans le listing. Remarque : **l'environnement hostile est un risque trop « fourre-tout » où se mélange, les risques industriels, naturels et d'agressions humaines ; il serait opportun d'en faire des familles de risques distinctes pour mieux adapter et décrire les mesures de préventions.**

Pour finir, le risque de rayonnement nous semble particulièrement sous-estimé compte-tenu des craintes de salariés relayées par les RP dans le Réseau. En pleine CSSCT nous apprenons qu'un cadre a demandé à une collaboratrice enceinte d'utiliser l'Aviwest. Nous craignons une désinformation à ce sujet. Les DUER répètent que les appareils sont aux normes, mais cette mesure préventive est insuffisante au regard des études scientifiques. Les DUER de la Fabrique, eux, le placent en 6^{ème} position dans l'échelle des niveaux de risques ; dans le Réseau il est en 19^{ème}, à la dernière place. **Nous demandons que la direction revoie l'importance de ce risque et informe correctement les groupe de travail.**

C/ Concernant les PAPRI Pact :

Point positif : les acteurs et pilotes des mesures de prévention sont enfin notés. La direction nous promet de s'attaquer plus tard à la colonne des budgets toujours non renseignée.

A part ça, même topo que l'an dernier, les Papripact manquent cruellement d'ambition. **L'inadéquation des risques listés dans les DUER et les actions prévues dans les Programmes est évidente** dans la plupart des documents.

Les risques-psychosociaux, qui sont parmi les risques les plus partagés, trouvent trop peu de mesures de prévention dans les Papripact, et quand elles existent, elles sont d'ordre secondaire ou tertiaire. Quelques exemples :

- à des problèmes de charge de travail, d'inquiétude sur l'avenir des métiers, de sentiment d'inutilité pour lesquels le groupe de travail a proposé de nombreuses actions, la direction répond dans le Papripact par une mesure unique : « promouvoir le bien vivre ensemble ».
- à des problèmes de pilotage d'activité, d'agressions verbales en lien avec le stress des directs, de pression temporelle, la direction choisit là aussi dans son Papripact la charte du bien vivre ensemble, la formation « gestion du stress » et la sensibilisation collective.
- à un autre listing de RPS très conséquent, dans un autre Papripact, on ne répond pas du tout, sauf avec des conseil d'activités physiques. En revanche le changement de moquette est bien parmi les 5 seules mesures au programme...
- à un problème de surcharge de travail et d'amplitude horaire trop grande, alors que le groupe propose le rappeler le droit du travail et la création d'ETP, la direction retient comme mesure: le droit à la déconnexion.

Devons-nous encore rappeler que le code du travail impose de combattre le risque à sa source ? Vraiment, nous en sommes très loin. Là aussi, **des colonnes dédiées aux différents niveaux de prévention sont indispensables pour conduire les directions à éviter les risques plutôt que les dommages. De plus, nous remarquons souvent que le traitement du risque est imputé au salarié non à son encadrement**, ce qui est une façon de dévoyer la loi sur l'obligation de résultat de l'employeur.

Nous observons encore cette année, des **mesures de prévention pas assez concrètes** qui se traduisent souvent par l'utilisation de verbes comme « sensibiliser », « accompagner », « poursuivre », « rappeler » ... et quand il s'agit de formations programmées, on ne sait jamais combien de salariés et quelles unités de travail seront concernés. En comparaison, le Papripact de la Fabrique apparaît plus précis dans ces actions.

D/ Concernant les bilans SSCT :

Appelé également « **Rapport annuel** », ce document est une photographie primordiale. Plus exactement, la loi spécifie « *qu'il fait 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* ». Son contenu précis est codifié par un arrêté.

Pour autant **malgré nos demandes répétées qui s'en inspirent, rien n'a bougé**. Ah si, la direction du Réseau a demandé que les diverses questions des faits saillants ne soient pas effacées par les RRH comme constaté l'an dernier.

Nous réitérons donc la nécessité d'obtenir les informations suivantes :

- **Le nombre des accidents du travail déclarés et pas seulement reconnus. Idem pour les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.**
- **La répartition des accidents du travail par type (brûlure, chute, choc psychologique...), seuls certains bilans le font, mais de façon peu claire**
- **Les AT par âge, sexe et métier afin de détecter les groupes à risque**
- **Le rappel des données sur l'absentéisme (taux, répartition par durée, par nature, l'évolution du nombre de jour ...)**
- **Le nombre de salariés en situation de handicap, en invalidité ou faisant l'objet d'une restriction**
- **Le nombre de visites médicales périodiques et de visites initiées par les salariés**
- **Les coûts indirects des AT et MP souvent plus élevés que les coûts directs**
- **Les cotisations de base à la Carsat et le surcoût généré par les AT et MP, ce pour évaluer le coût de la sinistralité**
- **Les licenciements pour inaptitude**
- **Les effectifs travaillant le week-end**

Ces rapports devraient également notifier l'état d'avancée des actions prévues dans les Papripact de l'an dernier. Très peu le font et de façon peu lisible. Les élus de la CSSCT demandent une nouvelle fois à la direction **de recourir à un tableau de suivi des actions qui devra se retrouver au final dans le Bilan SSCT**. Nous espérons que cette option qui existait dans logiciel Andeline, utilisée notamment par un des deux APS de la Fabrique, est également possible avec Acciline. Cela permet aux RP de suivre plus facilement la mise en œuvre des actions au cours de l'année ou d'interroger la direction en cas d'inexécution de certaines mesures.

Par ailleurs, l'application des mesures du Papripact peut générer d'autres risques qui doivent entrer dans le DUER, son principe d'actualisation est renforcé par la loi santé puisque désormais un avis du CSE est réclamé à chaque supplément ou correction.

Un autre désaccord sépare les élus de la direction. Elle nous présente des rapports annuels de N-1, donc de 2021. La loi parle en effet de rapport sur l'année écoulée, mais ce qui signifie que si l'info-consult de la politique sociale avait lieu en janvier, il s'agirait de l'année 2022. La loi ne donne pas de date fixe pour cette info-consultation mais elle dit que :

« Dans les établissements dotés d'un comité social et économique, le document unique d'évaluation des risques professionnels est utilisé pour l'établissement du rapport annuel prévu au 1° de l'article L. 2312-27. »

Difficile d'imaginer que le DUER de 2022 soit utilisé pour faire le Bilan de 2021. Ce qui nous paraîtrait plus logique c'est que le législateur ait voulu lier les trois documents dans un laps de temps plus court afin de traiter les risques avec plus de réactivité,

- en décidant des actions **via le Papripact** proposé pour l'année N
- en identifiant les risques **via le DUER** de l'année N
- en faisant un état des lieux de l'année N et en évaluant les actions du dernier Papripact réalisé pour l'année N (et non l'avant dernier pour l'année N-1) **via le rapport** de l'année N qui sera présenté en même temps que le Papripact visant l'année N+1

Si les ateliers de travail avaient eu lieu comme prévu, on aurait peut-être pu en discuter plus précisément. En outre, n'aurait-il pas été nécessaire de réfléchir sur l'application de la nouvelle loi Santé dans une entreprise comme la nôtre ? **Nous demandons à ce qu'un atelier de travail en lien avec la CSSCTC soient programmés en début d'année 2023, avec l'aide d'experts dans ce domaine.**

Nous souhaiterions aussi obtenir une consolidation des Papripact et des rapports annuels. Seuls les DUER en font l'objet. Chaque année la lecture et l'analyse de tous ces documents en provenance des 23 antennes représente un travail considérable et insatisfaisant.

En conclusion, compte-tenu de la qualité d'écoute de la direction notée l'an dernier, nous avons espéré plus d'avancées. La direction n'a de cesse de nous répéter qu'elle s'améliore peu à peu, qu'elle a tout de même entendu quelques-unes de nos remarques. Mais au vu du taux d'absentéisme, au vu du nombre d'alertes graves, au vu de la longue antériorité de nos demandes, nous considérons que ces progrès sont bien trop faibles et trop lents.

Nous rappelons que la loi donne au CSE le pouvoir de proposer des amendements et des mesures qui doivent être acceptées ou refusées mais avec une argumentation écrite. Au regard du nombre de risques et d'unités de travail à travers le Réseau, il est difficile pour les élus de la CSSCT de proposer des mesures détaillées au niveau de chaque service ; en revanche, nous avons essayé de contribuer à prévenir les risques avec des mesures transverses, ci-dessus notées en bleu. Nous demandons qu'elles s'appliquent.

2/ Point sur les conditions de travail des chargés d'édition numérique

Invitée de la direction : Karine Bellifa (mission coordinatrice numérique, réseau France3)

Invitées des élus : Catherine Gauberti et Isabelle Petit-Félix (chargées d'édition numériques)

Lors de la CSSCT du 7 février 2022, nous avons alerté sur la dégradation des conditions de travail des chargés d'édition numériques (CEN). La direction semblait avoir entendu et avait prévu de les rencontrer rapidement. Mais 9 mois plus tard, la situation ne s'est guère améliorée. **Deux professionnelles ont donc été invitées en CSSCT pour évoquer les évolutions de leurs tâches, la difficulté croissante de les mener à bien et les conséquences sur leur santé.**

En très bref, ces 25 salariés du Réseau (environ 1 par antenne et majoritairement PTA) écrivent, enrichissent les articles, font des modules, de l'infographie, du multimédia, animent des communautés..., ils se doivent de connaître les logiciels nécessaires, les règles du

référencement, les usages des internautes etc. ce qui leur demande une adaptation permanente car c'est un univers qui est tout sauf stable.

Techniquement, à peine se sont-ils habitués à un logiciel qu'ils doivent déjà en changer, contourner ses bugs, gérer ses mises à jour ; ils doivent répondre à des ordres venus d'en haut mais souvent impossibles à mettre en œuvre vu le manque de moyens en région ; ils se souviennent encore de la **consigne désastreuse de Paris** de mettre en ligne les débats politiques durant la campagne électorale via un nouveau logiciel qui dysfonctionnait constamment. Cette consigne imposée par le management réseau du web alors qu'il savait qu'elle était vouée à l'échec, a engendré un stress énorme parmi les équipes.

Charnières entre le linéaire et le web dans une organisation du travail encore inadaptée aux singularités de ce média, les chargés d'édition numérique sont très sollicités par cadres et collègues, encore peu acculturés au web, y compris en dehors des heures de travail. Malgré leur rôle essentiel, ils ne sont pas ou très peu remplacés faute d'effectifs spécialisés et d'arbitrages budgétaires locaux.

Quant aux réunions mensuelles avec la direction nationale du numérique, elles ont disparu depuis l'arrêt maladie de la directrice.

Stress, travail en mode dégradé, surcharge, manque de reconnaissance, qualité empêchée, isolement... les risques professionnels de ces salariés sont nombreux. Plusieurs signes de troubles apparaissent et les arrêts maladie se multiplient.

Pourtant, en mars dernier, une réunion avec le directeur du Réseau avait cadré leurs activités. Mais, si l'on en croit ces deux salariés, cette répartition ces tâches avec d'autres métiers n'est pas été respectée dans les faits. **Philippe Martinetti rappelle qu'il est hors de question d'y déroger.**

En attendant la réorganisation éditoriale et organisationnelle de France 3 qui devrait être présentée au premier semestre 2023, les chargés d'édition numérique et les élus de la CSSCT demandent des garanties pour protéger leur santé.

La direction leur propose :

- un séminaire le 17 novembre avec un ordre du jour co-construit par ces deux porte-parole et la direction.
- un calendrier des points d'échange avec Samuel Bignon, en amont de la nouvelle organisation, concernant les missions des Chargés d'édition numérique
- des réunions hebdomadaires avec la direction du numérique

3/ Retour sur la réunion du « Comité Emploi des Travailleur(se)s en situation de Handicap » qui s'est tenue le 3 octobre 2022 conformément à l'article 6.2 de l'accord FTV du 24 février 2021 (suite CSE de juin 2022) (point confidentiel)

Invitées de la direction : Yannick Monsnereau (Responsable Égalité des Chances, Inclusion et Diversité, Direction des Parcours Professionnels et de la Diversité), Audrey Guidez (DRH de France 3 Nouvelle Aquitaine)

Dans un arrêt du 8 juin 2022, la Cour de cassation énonce que « *lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel* ».

L'inaptitude à tout poste d'un salarié de Nouvelle Aquitaine avait été présenté au CSE de juin 2022 pour une consultation avant que cet arrêt ne soit connu. C'est pourquoi c'est la CSSCT qui est aujourd'hui simplement informée sur la suite de ce point.

Mais, en juin, très étonnés que cette personne en situation de handicap n'ait pas d'abord bénéficié d'un comité de maintien dans l'emploi prévu dans nos accords, les élus ont demandé que son licenciement soit suspendu pour laisser une chance à ce comité de trouver les meilleures solutions possibles pour ce salarié.

Le comité s'est tenu le 3 octobre mais l'inaptitude à tout poste a bien été confirmée. **En revanche, un accompagnement par un cabinet externe lui a été proposé pour répondre à des besoins validés par le salarié.**



Avis du CSE sur les DUER 2022 du Réseau France 3

Les élus du CSE ont pris connaissance du compte-rendu de la CSSCT sur les DUER de 2022, les Papripact pour 2023 et le rapport SSCT de 2021, ainsi que les documents afférents.

Sur les 75 documents attendus du Réseau et de la Fabrique, une petite dizaine sont manquants. Le logiciel Andeline utilisé pour les réaliser a été abandonné au profit d'Acciline avec pour objectif de répondre à certaines des demandes des élus, selon la direction. **Mais force est de constater que les DUER n'apparaissent pas plus clairs et que les contenus des PAPRIPACT et Bilans annuels SSCT restent insuffisants.**

Malgré la volonté d'une meilleure uniformisation, les supports restent remplis et traités de manière disparate. **Des consignes ont pourtant été données par la direction du Réseau, mais le manque de formation des différents acteurs est flagrant.** Beaucoup de représentants de proximité s'en plaignent, à moins qu'il ne s'agisse pour certains encadrants d'un manque d'intérêt assumé. La direction nous répond qu'il serait aussi nécessaire que tous les RP s'intéressent au sujet.

Concernant plus spécifiquement la **Fabrique**, les périmètres de ses DUER ne facilitent pas la tâche aux élus. Au lieu d'avoir deux Documents Uniques pour le centre Nord et le centre sud, ces divers collectifs sont mélangés aux équipes du Siège qui, elles, ne dépendent pas de notre CSSCT. De plus, **nous ne recevons toujours pas leurs bilans SSCT** qui restent présentés au CSE du Siège. Le cercle vertueux des trois documents qui fonctionnent ensemble n'avait visiblement pas été compris par les directions qui ont mis en place cette organisation. Nous espérons que la nouvelle DRH pourra modifier cette aberration.

Concernant les DUER :

- **Au niveau de la préparation** de ces documents avec les groupes de travail et les élus, elle nous semble trop précoce et inégale selon les antennes.

Inégale, parce que certaines directions ont joué le jeu et d'autres beaucoup moins : en décidant par exemple le matin même et unilatéralement des salariés participants, en sélectionnant les élus qui accompagneraient les groupes, en donnant peu d'explications aux

salariés (l'un raconte qu'il croyait avoir participé à une formation), en transmettant les documents tardivement ou en y consacrant à peine 2h pendant l'IP.

Trop précoce, car pour réussir à présenter l'info-consultation au CSEC de décembre, nous dit la direction, les groupes de travail composés d'élus, de cadres et de salariés doivent se mettre en place au milieu de l'année. Mais cela peut entraîner une analyse incomplète des risques puisque le second semestre ne sera pas traité dans ces documents.

Il serait plus logique d'info-consulter le CSEC à ce sujet au mois de janvier ou février. Ainsi les élus auraient une vision moins partielle des risques de l'année concernée. Et afin d'exhorter les encadrants à s'y pencher sérieusement, **nous préconisons que leurs primes d'objectifs soient assujetties en priorité à leur politique de prévention et aux actions QVT, avec un affichage dans les services.** Certains cadres y sont favorables, afin d'éviter de jouer le rôle de boucs émissaires, mais la direction n'est pas favorable à cette transparence.

- **Au sujet du nouveau logiciel**, il facilite le classement des risques psycho-sociaux selon l'échelle de Gollac, ce que nous demandions depuis plusieurs années. En revanche, de nombreux APS ne savent pas l'utiliser ; les facteurs de risques sont souvent erronés au regard des modalités d'exposition, notamment « l'insécurité de la situation de travail » mise à toutes les sauces.

Leur formation d'une journée nous paraît clairement insuffisante. Quant à la nouvelle forme du document, elle perturbe visiblement les APS qui mélangent à plusieurs reprises les dangers et les facteurs de risques, les situations de travail et les préjudices. Quant aux RP, ils déplorent fréquemment que ce nouveau DUER soit mal légendé.

L'efficacité de ce travail peut donc être amoindrie car un risque mal identifié est souvent mal diagnostiqué et donc mal traité. **Par conséquent nous demandons une formation adéquate pour les APS mais aussi pour les élus et encadrants, ainsi que des annexes plus précises pour expliquer ces documents. Il apparaît aussi nécessaire de traiter ces documents essentiels dans des IP extraordinaires et dédiées d'au moins une journée.**

- **Sur la forme de ce DUER**, nous souhaitons depuis longtemps une évolution plus importante. Des groupes de travail devaient être programmés avec les élus de la CSSCT centrale, ils n'ont pas eu lieu.

Une colonne sur les dommages possibles aiderait les groupes à déterminer l'indice de gravité. Comme l'an dernier, les numéros de priorité des RPS restent trop souvent en-deçà de ce qu'ils devraient être, affaiblissant par conséquent les actions de préventions. Le plus étonnant reste le DUER de la Fabrique où le risque psychosocial n'arrive qu'en 8^{ème} position (voire en 12^{ème} pour les régions), ce qui nous semble très éloigné des remontées de terrain. En 2021, il était en 4^{ème} position sur la liste des niveaux de risque. Dans le réseau, il reste en 3^{ème} place, derrière les risques routier et biologique. Sachant que la totalité des alertes pour risques graves sont lancées à cause des RPS, cela nous étonne particulièrement.

Quant aux mesures à prévoir, s'il y avait 3 colonnes par prévention (tertiaire, secondaire et primaire), cela faciliterait le travail des groupes pour approfondir leurs recherches d'actions. Ces DUER dans leur ensemble ne proposent que très peu d'actions primaires. Parmi les

exemples relevés : devant la désorganisation des tâches en fabrication, la mesure de prévention prévue est de modifier l'appel d'offre des assistantes sociales...

La direction répond que la préconisation des élus est trop complexe et doit être réservée aux experts. Nous nous inscrivons en faux, si la direction veut faire des salariés des acteurs de leur santé, il ne faut pas les sous-estimer, il suffit de leur expliquer correctement.

Afin que les DUER soient plus compréhensibles, **nous persistons dans la demande d'avoir 3 périmètres d'analyse des risques : entreprise/réseau régional/antenne**. Ces 3 DUER distincts et accessibles à tous permettraient de faire la différence entre les mesures de prévention proposées et les mesures vraiment appliquées ; ils permettraient également aux élus de mieux suivre les risques de tous les salariés de leurs antennes. Aujourd'hui par exemple, une partie des problèmes des services RH du Réseau est notée dans nos DU au sein de l'unité de travail « Fabrication Régie et Supports » (qui par ailleurs rassemble des situations de travail qui n'ont pas les mêmes caractéristiques, ce qui n'est pas règlementaire) et l'autre partie de leurs risques plus transverses, est identifiée dans un DUER spécifique vu par les élus du siège.

Cet état de fait ne permet pas une lecture et un fonctionnement efficaces. Comment des élus qui ne connaissent pas les conditions de travail des services RH du Réseau ou des Outremer, peuvent-ils apporter des amendements ? **Selon nous, cette structuration doit être revue.**

Quant aux nouvelles catégories de personnel dont nous avons demandé l'ajout (**salariés précaires, représentants du personnel, encadrants**), elles ne sont toujours pas indiquées. La direction nous répond qu'elles peuvent apparaître dans les modalités d'expositions. Dans la réalité ce n'est pas fait et ce ne peut être une solution appropriée, car une population n'est pas une modalité d'exposition.

- **Sur le fond des DUER**, on observe toujours 19 familles de risques répertoriées, dont 18 physiques et une mentale (RPS). **Nous avons demandé l'an dernier d'afficher directement les 6 familles de risques psycho-sociaux, pourquoi préciser les risques physiques et pas les risques psychiques ?** Cela empêche d'identifier efficacement la nature des risques psychosociaux, alors qu'on pourrait, au premier coup d'œil dans les documents consolidés, s'apercevoir si ce sont les rapports sociaux qui sont dénoncés en priorité ou les conflits de valeurs ou encore la complexité du travail. **Cette lecture nous paraît essentielle et nous la réclamons de nouveau.**

Par ailleurs le risque biologique en pole position l'an dernier, a cédé la place au risque routier ce qui semble logique, le Covid fait visiblement moins peur. On peut remarquer aussi que les risques liés à l'environnement hostile et au travail sur écran ont grimpé dans le listing. Remarque : **l'environnement hostile est un risque trop « fourre-tout » où se mélangent les risques industriels, naturels et d'agressions humaines ; il serait opportun de distinguer des familles de risques distinctes pour mieux adapter et décrire les mesures de préventions.**

Pour finir, le risque de rayonnement nous semble particulièrement sous-estimé compte-tenu des craintes de salariés relayées par les RP dans le Réseau. Nous avons un témoignage récent au sujet d'un cadre ayant demandé à une collaboratrice enceinte d'utiliser l'Aviwest. Nous craignons une désinformation à ce sujet. Les DUER des antennes répètent que les appareils sont aux normes, mais cette mesure préventive est insuffisante au regard des études

scientifiques. Les DUER de la Fabrique, eux, le placent en 6^{ème} position dans l'échelle des niveaux de risques ; dans le Réseau il est à la 19^{ème} et dernière place. **Nous demandons que la direction revoie l'importance de ce risque et informe correctement les groupes de travail.**

Concernant les PAPRI Pact :

Point positif : les acteurs et pilotes des mesures de prévention sont enfin notés. La direction nous promet de s'attaquer plus tard à la colonne des budgets toujours non renseignée.

Pour le reste, nous sommes contraints de réitérer nos remarques de l'an dernier, car les Papripact manquent cruellement d'ambition. **L'inadéquation des risques listés dans les DUER et les actions prévues dans les Programmes est évidente** dans la plupart des documents.

Les risques-psychosociaux, qui sont parmi les risques les plus partagés, trouvent trop peu de mesures de prévention dans les Papripact, et quand elles existent, elles sont d'ordre secondaire ou tertiaire. Quelques exemples :

- à des problèmes de charge de travail, d'inquiétude sur l'avenir des métiers, de sentiment d'inutilité pour lesquels le groupe de travail a proposé de nombreuses actions, la direction répond dans le Papripact par une mesure unique : « promouvoir le bien vivre ensemble ».
- à des problèmes de pilotage d'activité, d'agressions verbales en lien avec le stress des directs, de pression temporelle, la direction choisit là aussi dans son Papripact la charte du bien vivre ensemble, la formation « gestion du stress » et la sensibilisation collective.
- à un autre listing de RPS très conséquent dans un autre Papripact, on ne répond pas du tout, sauf avec des conseil d'activités physiques. En revanche le changement de moquette figure bien parmi les 5 uniques mesures au programme...
- à un problème de surcharge de travail et d'amplitude horaire trop grande, alors que le groupe propose de rappeler le droit du travail et la création d'ETP, la direction retient comme mesure le droit à la déconnexion.

Devons-nous encore rappeler que le code du travail impose de combattre le risque à sa source ? Nous en sommes très loin. Là aussi, **des colonnes dédiées aux différents niveaux de prévention sont indispensables pour conduire les directions à éviter le risque plutôt qu'à agir sur les dommages. De plus, nous remarquons souvent que le traitement du risque est imputé au salarié non à son encadrement**, ce qui est une façon de dévoyer la loi qui impose l'obligation de résultat à l'employeur.

Nous observons encore cette année, des **mesures de prévention insuffisamment concrètes** qui se traduisent souvent par l'utilisation de verbes comme « sensibiliser », « accompagner », « poursuivre », « rappeler » ... et quand il s'agit de formations programmées, on ne sait jamais combien de salariés et quelles unités de travail seront concernés. En comparaison, le Papripact de la Fabrique apparaît plus précis et opérationnel dans ses actions.

Concernant les bilans SSCT :

Appelé également « **Rapport annuel** », ce document est une photographie primordiale. Plus exactement, la loi spécifie « *qu'il fait 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* ». Son contenu précis est codifié par un arrêté.

Pour autant **malgré nos demandes répétées qui s'en inspirent, les choses n'ont pas évolué, si ce n'est que** la direction du Réseau a rappelé aux intéressés que la structure normée du document ne devait pas être modifiée par les directions des ressources humaines (l'an dernier, plusieurs questions des faits saillants étaient purement et simplement effacées du document par les RRH).

Nous réitérons donc la nécessité d'obtenir les informations suivantes :

- **Le nombre des accidents du travail déclarés et pas seulement reconnus. Idem pour les maladies professionnelles ou à caractère professionnel**
- **La répartition des accidents du travail par type (brûlure, chute, choc psychologique...), seuls certains bilans le font, mais de façon peu claire**
- **Les AT par âge, sexe et métier afin de détecter les groupes à risque**
- **Le rappel des données sur l'absentéisme (taux, répartition par durée, par nature, l'évolution du nombre de jour ...)**
- **Le nombre de salariés en situation de handicap, en invalidité ou faisant l'objet d'une restriction**
- **Le nombre de visites médicales périodiques et de visites initiées par les salariés**
- **Les coûts indirects des AT et MP souvent plus élevés que les coûts directs**
- **Les cotisations de base à la Carsat et le surcoût généré par les AT et MP, ce pour évaluer le coût de la sinistralité**
- **Les licenciements pour inaptitude**
- **Les effectifs travaillant le week-end.**

Ces rapports devraient également notifier l'état d'avancée des actions prévues dans les Papripact de l'an dernier. Très peu le font et de façon peu lisible. Les élus de la CSSCT demandent une nouvelle fois à la direction **de recourir à un tableau de suivi des actions qui devra se retrouver au final dans le Bilan SSCT**. Nous espérons que cette option qui existait dans le logiciel Andeline, utilisée notamment par un des deux APS de la Fabrique, est également possible avec Acciline. Cela permet aux RP de suivre plus facilement la mise en œuvre des actions au cours de l'année ou d'interroger la direction en cas d'inexécution de certaines mesures.

Par ailleurs, l'application des mesures du Papripact peut générer d'autres risques qui doivent entrer dans le DUER, son principe d'actualisation est renforcé par la loi Santé, puisque désormais un avis du CSE est réclamé à chaque supplément ou correction.

Un autre désaccord sépare les élus de la direction, qui nous présente des rapports annuels de N-1, donc de 2021. La loi parle en effet de rapport sur l'année écoulée, mais ce qui signifie que si l'information-consultation sur la politique sociale avait lieu en janvier 2023, il s'agirait de l'année 2022. La loi ne donne pas de date fixe pour cette information-consultation mais elle

dit que « *Dans les établissements dotés d'un comité social et économique, le document unique d'évaluation des risques professionnels est utilisé pour l'établissement du rapport annuel prévu au 1° de l'article L. 2312-27.* »

Difficile d'imaginer que le DUER de 2022 soit utilisé pour faire le Bilan de 2021. Ce qui nous paraîtrait plus logique, c'est que le législateur ait voulu lier les trois documents dans un laps de temps plus court afin de traiter les risques avec plus de réactivité :

- en identifiant les risques **via le DUER** de l'année N
- en décidant des actions **via le Papripact** proposé pour l'année N+1
- en faisant un état des lieux de l'année N et en évaluant les actions du Papripact de l'année N, **à travers le rapport SSCT** de cette même année, qui sera présenté en même temps que le Papripact visant l'année N+1.

Si les ateliers de travail proposés par les élus avaient eu lieu comme prévu, on aurait peut-être pu avancer sur ces différents sujets.

Il aurait en outre, été nécessaire de réfléchir collectivement à la transposition de la nouvelle loi Santé dans notre entreprise. **Nous demandons à ce qu'un atelier de travail associant la CSSCTC soient programmé en début d'année 2023, avec l'aide d'experts dans ce domaine.**

Nous souhaiterions enfin obtenir une consolidation des Papripact et des rapports annuels. Seuls les DUER en font l'objet. Chaque année la lecture et l'analyse de tous ces documents en provenance des 23 antennes représente un travail considérable et insatisfaisant.

En conclusion, les quelques avancées constatées par rapport à l'an dernier nous paraissent largement insuffisantes et trop lentes, au vu du taux d'absentéisme, du nombre d'alertes graves et de la longue antériorité de nos demandes.

Nous rappelons que la loi donne au CSE le pouvoir de proposer des amendements et des mesures qui doivent, en cas de refus, faire l'objet d'une argumentation écrite. Au regard du nombre de risques et d'unités de travail à travers le Réseau, il est difficile pour les élus de la CSSCT de proposer des mesures détaillées au niveau de chaque service ; en revanche, elle a essayé de contribuer aux mesures transverses de prévention des risques énumérées dans cet avis. Nous demandons que ces propositions (en bleu) soient appliquées.

Au-delà de la préconisation d'ateliers de travail au niveau central, les élus du CSE du Réseau France 3 demandent au CSE central de lancer une expertise dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale, afin de les aider à faire des propositions pour optimiser la politique de prévention au sein de l'entreprise et d'améliorer l'articulation entre les DUER, les Papripact et les rapports SSCT.

**Adopté à l'unanimité des 24 élus présents
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

Paris, le 17 novembre 2022