



Avis du CSEC de France Télévisions

Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) à FTV pour l'année 2023

Les élus du CSEC ont bien pris connaissance des documents afférents à l'info-consultation sur le Papripact de France Télévisions. Force est de constater qu'ils doivent se prononcer sur un document qui n'a pas été transmis correctement. Non seulement la direction n'a pas communiqué tous les Papripact de l'entreprise, mais elle n'élabore pas non plus de document consolidé, contrairement aux DUERP. La note d'orientation générale ne peut remplacer ces documents officiels.

Il manque notamment la plupart des Papripact des stations d'Outre-Mer, soit parce qu'ils n'ont pas été envoyés, soit parce qu'ils n'ont pas été réalisés par manque d'organisation ou d'effectifs a précisé la direction lors de la CSSCT centrale.

De surcroît, **l'employeur n'a pas fourni au CSE central les rapports annuels SSCT** - ni de rapport consolidé sur le sujet - qui doivent être présentés en même temps que les Papripact dans le cadre de la consultation sur la politique sociale selon l'article L2312-27 du code du travail. Ces rapports écrits font le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, ils sont indispensables à l'élaboration de la politique de prévention. Sans eux, difficile de voir si les actions des Papripact sont à la hauteur des enjeux.

Les élus n'ont pas non plus reçu les avis de tous les CSE de l'entreprise sur les DUERP, pourtant rendus obligatoires par la nouvelle loi santé du 2 août 2021.

Nous souhaitons disposer de tous ces documents.

Ces lacunes documentaires empêchent le CSE central d'être pleinement informé sur les risques et les troubles présents à France Télévisions ; par conséquent les ordres de priorité ou les mesures supplémentaires que peut donner le CSEC dans son avis seront loin d'être exhaustifs. Sa mission décrite dans la loi est donc en partie entravée.

Cependant, au vu des Papripact récoltés auprès des divers Établissements de France Télévisions, les élus ont pu noter des problèmes souvent transversaux, notamment :

- **la difficulté de repérer le lien entre les actions programmées par la direction avec les risques listés par les groupes de travail**
- **l'inadéquation entre les mesures proposées dans les DUER et les actions de la direction dans les Papripact. Cette observation concerne le plus souvent des risques psycho-sociaux largement sous-estimés dans les Papripact au regard de leur importance dans les DUERP.**

Voici quelques exemples parmi une multitude de cas :

- Dans le réseau France 3, à des problèmes de charge de travail, d'inquiétude sur l'avenir des métiers, de sentiment d'inutilité pour lesquels le groupe de salariés et d'élus a proposé de nombreuses actions, la direction répond dans le Papripact par une mesure unique : « promouvoir le bien vivre ensemble ».

- à une longue liste de risques psycho-sociaux en Outre-Mer classés en priorité 2 (risque élevé) la direction n'inscrit dans son Papripact aucune des mesures proposées dans le DUER par les groupes de travail à ce sujet. En revanche elle programme de « favoriser l'activité physique comme le yoga ».

- à un autre listing de RPS très conséquent dans une autre antenne du Réseau, la direction ne répond pas du tout dans le Papripact. En revanche le changement de moquette figure bien parmi les 5 uniques mesures au programme...

- à un problème de surcharge de travail et de surmenage au Siège classé en priorité 1, la direction propose juste de mieux déclarer les heures dans Monkiosque et de rappeler le cadre aux managers.

Nous sommes très loin de l'obligation du code du travail qui impose de combattre le risque à sa source. Pour améliorer les mesures correctives et conduire les directions à éviter le risque plutôt qu'à agir sur les dommages, **nous demandons dans le Papripact des colonnes dédiées aux 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire).**

De plus, **nous remarquons souvent que le traitement du risque est imputé au salarié plutôt qu'à son encadrement**, ce qui est une façon de détourner la responsabilité de l'employeur sur le salarié. Ce constat est flagrant en ce qui concerne le risque routier. Les mesures reprises dans la note générale ne s'adressent qu'aux conducteurs, l'organisation du travail n'est pas questionnée alors que de nombreuses équipes de reportage se plaignent du manque d'anticipation des sujets qui les incitent à se précipiter. **Nous demandons à la direction d'étudier en priorité ce que l'employeur peut faire.**

Nous observons également des **mesures de prévention insuffisamment concrètes** qui se traduisent souvent par l'utilisation de verbes comme « sensibiliser », « accompagner », « poursuivre », « rappeler » « être plus vigilant sur » etc. Par ailleurs, quand il s'agit de **formations programmées, on ne sait jamais combien de salariés et quelles unités de travail ou quels métiers seront concernés. Les élus du CSEC souhaiteraient plus de précisions dans les actions et leurs cibles.**

Comme expliqué ci-dessus, pour être efficace et adapté, un Papripact nécessite un DUERP et un Rapport annuel bien renseignés et donc bien préparés.

C'est pourquoi l'avis du CSE porte également sur ces documents.

Au niveau des DUERP :

Leur préparation avec les groupes de travail et les élus nous semble trop précoce par rapport à la temporalité de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'entreprise (PST) et inégale selon les antennes, les services et les instances.

Inégale, parce que certaines directions ou chefs de service ont joué le jeu et d'autres non, 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, ou en fournissant les documents tardivement aux instances représentatives du personnel. Certains documents sont même arrivés après ces réunions voire jamais.

Afin d'exhorter les encadrants à se pencher sérieusement sur ces documents, **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 les boucs émissaires.

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 sur le Papripact au mois de janvier ou février. Ainsi les élus auraient une vision moins partielle des risques de l'année concernée et **un rapport annuel de l'année écoulée donc un rapport de la même année que le DUER, ce qui est bien plus logique.**

Au sujet du nouveau logiciel Acciline qui a remplacé Andeline, il facilite selon la direction 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 notamment dans le Réseau et les Outre-mer ; les facteurs de risques sont souvent erronés au regard des modalités d'exposition.

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. Il apparaît aussi nécessaire de traiter ces documents essentiels dans des instances locales extraordinaires et dédiées d'au moins une journée.**

Sur la forme de ces DUER, nous souhaitons depuis longtemps une évolution plus importante : **Une colonne sur les dommages possibles aiderait les groupes à déterminer l'indice de gravité (préjudice encouru)**. Le choix de cet indice n'est pas clairement établi. L'un des ingénieurs de la DSQVT nous dit que c'est le salarié qui souhaite le plus fort indice qui l'emporte, l'autre ingénieur sécurité nous dira que c'est l'APS qui tranche. **La direction devrait donc fournir aux élus et salariés un vade-mecum clair sur la méthodologie et l'objectif de ces documents.**

Concernant **les numéros de priorité des RPS, ils restent selon nous trop souvent en-deçà de ce qu'ils devraient être, affaiblissant par conséquent les actions de préventions**. Les plus étonnants sont les DUER des Outre-mer où ces risques se placent en 7^{ème} position, et ceux 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. Au siège, il est en 5^{ème} place. C'est dans le réseau que le risque psychosocial est le plus élevé ; il reste en 3^{ème} place derrière les risques routier et biologique. Quand on sait que la quasi-totalité des alertes pour risques graves dans l'entreprise sont lancées à cause des RPS, ce constat reste même étonnant. Mais pour mieux comprendre il faut savoir que le risque routier, comme biologique, a été positionné en priorité n°1 par décision de la direction et non des salariés. C'est clair que dans ce cas, le risque-psychosocial ne pourra jamais être affiché en pole position même s'il peut correspondre à une réalité de terrain. **Nous souhaitons que tous les élus soient mis au courant de ce genre de décisions.**

Quant aux mesures à prévoir, là aussi 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. Il est essentiel que les APS et le vade-mecum informent les groupes de travail sur ces différents niveaux de prévention afin de les exhorter à chercher des mesures efficaces.

Afin que les DUER soient plus compréhensibles, **nous persistons également dans la demande d'avoir 3 périmètres d'analyse des risques : entreprise/établissement /antenne ou service selon les endroits**. Ces 3 DUERP distincts et accessibles à tous permettraient de faire la différence entre les mesures de prévention proposées au niveau de l'entreprise ou de l'Établissement et les mesures vraiment appliquées en local. Et cela permettrait également de réaliser des Papripact plus adaptés aux moyens.

Quant aux nouvelles catégories de personnel dont les élus avaient demandé l'ajout en 2020 et 2021 (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 mais qu'on ne peut pas ajouter ou modifier des unités de travail. Cependant une population n'est pas une modalité d'exposition. Et contrairement à ce que la direction nous dit en instance, les unités de travail peuvent bien être modifiées dans le logiciel, preuve en est celui du siège est découpé essentiellement par métier.

Nous demandons donc de revoir les unités de travail afin d'intégrer de nouvelles catégories mais aussi afin qu'elles représentent les mêmes caractéristiques d'exposition entre les salariés comme le stipule la réglementation. Par exemple, certaines unités de travail rassemblent des techniciens de régie avec le service RH ou financier. Nous remarquons qu'au Siège les DUERP réalisés par métier sont beaucoup plus précis dans l'identification des risques

et des mesures. C'est pourquoi nous demandons également à revoir cette structure dans le Réseau France 3, dans les Outre-mer et à la Fabrique.

On peut remarquer aussi que les risques liés à l'environnement hostile et au travail sur écran ont grimpé dans les ordres de priorités. 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 notamment par les RP du Réseau France 3. Il est inscrit inlassablement dans les DUERP que les appareils sont aux normes, mais les élus considèrent cette mesure insuffisante au regard des études scientifiques qui font consensus. Les DUER de la Fabrique, eux, le placent en 6^{ème} position dans l'échelle des niveaux de risques ; au siège il est en 15^{ème} position mais l'utilisation de ces appareils reste facultative selon une note officielle, en Outre-Mer ce risque est en 16^{ème} et dans le Réseau il est à la 19^{ème} et dernière place. **Nous demandons que la direction revoie l'importance de ce risque, au vu de deux études épidémiologiques scientifiques non controversées, au vu des conseils de deux médecins du travail de l'entreprise, compte tenu du principe de précaution. On demande aussi que les groupes de travail soient correctement informés, le respect des normes n'est pas une garantie de sécurité, les exemples en la matière dans l'actualité sont pléthores.**

Au niveau des rapports annuels :

Les élus veulent non seulement avoir ces rapports, avec des documents consolidés au niveau des établissements et de l'entreprise, mais ils souhaitent également que ces bilans présentent des informations actuellement manquantes pourtant précisées par arrêté :

- 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.

En conclusion, les élus du CSE central précisent qu'ils sont loin de sous-estimer le travail de nombreuses équipes locales et centrales qui alimentent et recensent ces nombreux documents, mais au vu de la situation, ils ne peuvent que constater la défaillance de l'entreprise quant à sa méthode pour arriver à une politique de prévention des risques

professionnels efficace. DUERP, Rapport annuel et Papripact représentent les 3 éléments du cercle vertueux de la prévention : le DUERP évalue, le Papripact décide et le rapport annuel mesure l'efficacité du Papripact précédent et alimente le DUERP suivant.

Depuis 3 ans, et cette année encore, les élus proposent un atelier de travail afin d'améliorer cette situation ; ils n'ont pas été entendus par la direction qui a fait fi de la plupart des demandes, en particulier celles du CSE du Réseau, même s'il y a eu des évolutions, comme le logiciel et le listing des risque psycho-sociaux. Force est de constater que la co-construction mise en avant par la direction n'est pas à ce jour devenue une réalité.

Les élus du CSE Central attendent les réponses écrites et argumentées de la direction à leurs préconisations, écrites en bleu ci-dessus.

Adopté à l'unanimité des 23 élus présents.

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

Paris, le 15 décembre 2022