

CSSCT-C du 26 juin 2023

Compte rendu

Campagne de sensibilisation sur les maladies cardio-vasculaires / AVC : état d'avancement

Les 3 points essentiels

- **Loi du 3 juillet 2020** en vigueur depuis le 21 avril 2021 : les salariés peuvent bénéficier, avant leur départ volontaire à la retraite, d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent proposée par l'employeur.
- Les médecins du travail du Siège réfléchissent à une **campagne d'actions de sensibilisation** en visio et sur site avec l'intervention d'acteurs externes/internes (**rien n'est arrêté à ce jour**).
- Les médecins du travail du Siège ont terminé la **fiche de risque professionnel** « **sédentarité** » et finalisent celle sur les « **AVC et risques cardio-vasculaires** ».

Questions / préconisations / constats / problèmes

- *Finaliser la fiche de risque professionnel sur l'AVC.*
- *Décider que FTV organisera une journée spéciale autour de l'AVC et du risque cardio-vasculaire avec des déclinaisons sur ses antennes, dans ses JT et ses émissions.*
- *Poursuite des prises de contacts par les médecins du travail du Siège pour trouver des conférenciers à Paris, en région et en Outre-Mer.*
- *Mobiliser les services de santé en région pour une campagne de sensibilisation aux AVC et aux risques cardio-vasculaires à destination des salariés de FTV sur les sites.*
- *Présentation des fiches de risques professionnels dans les IRP lorsqu'elles sont terminées.*

Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)

Les 3 points essentiels

- **600 SST à FTV**, dont une 20aine au Siège (surtout à l'Information et à la DMF) et une 60aine en Outre-Mer (aucun à Mayotte et à Wallis-et-Futuna).
- La filière RH est en charge d'inscrire les volontaires en formation. Florence Vincelot a partagé avec les DRH le **besoin de sensibiliser et de relancer un appel aux volontaires**, notamment au Siège.
- Proposition des élus sur conseil de la CARSAT : un **registre des accidents bénins** numérique basé en central mais avec une arborescence en région et en Outre-Mer.

Questions / préconisations / constats / problèmes

- *Clarifier qui est en charge de suivre le nombre de SST sur chaque site et d'alerter la direction en cas de baisse ne permettant pas d'assurer une présence régulière sur site.*
- *Permettre à tous les salariés de suivre au moins une fois la formation aux gestes qui sauvent et à tous les volontaires de suivre la formation SST. Faire régulièrement des campagnes d'information sur les SST et la possibilité de suivre la formation initiale et le recyclage.*
- *Clarifier qui est en charge de suivre le recyclage des SST.*
- *Création de SST spécialisés RPS.*
- *Clarifier si FTV a les critères pour posséder des registres des accidents bénins sur les sites où il n'y en a pas/plus.*

Bilans Assistance sociale et Psychologues du travail : avancée sur le travail mené

Les 3 points essentiels

- Les bilans étaient insatisfaisants : granularité pas assez fine dans les antennes France 3, réception plusieurs mois après la fin de l'exercice, pas de pondération en fonction des différentes populations (sexe, âge, directions, métiers), aucune ou très peu d'informations qualitatives.
- Travail en cours élus CSSCT-C / Annabelle Laurin depuis fin 2022.
- Présentation d'une trame de bilan prenant en compte les demandes des élus : **antériorité à 5 ans pour voir les tendances, volets quantitatifs et qualitatifs sur les actions collectives, contextualisation (évolutions législatives, projets...), graphiques explicites.**

Questions / préconisations / constats / problèmes

- *Un atelier de validation sera organisé avant la CSSCT-C d'octobre si possible, pour qu'un bilan du 1er semestre 2023 « nouvelle version » soit présenté en suivant.*

Pénibilité

Les 3 points essentiels

- Vincent Courson (DSQVT) envoie une note avec les 6 critères légaux aux DRH en leur demandant de **remonter le nombre de jours concernés par salarié**.
- FTV n'est concerné que par 2 critères : le **travail de nuit** (journalistes et animateurs radio en Outre-Mer) et le **travail en équipes successives alternantes** (CDE et Malakoff).
- Ces données alimentent le Pilotage social (pour le **bilan social**) et la Paye (DSN pour alimenter les C2P gérés par la Caisse des Dépôts des Consignations).

Questions / préconisations / constats / problèmes

- *En attente du document de recensement 2022.*
- *Systématisation de la présentation du bilan annuel pénibilité lors de la CSSCT-C du 2e trimestre.*

Comment l'entreprise **informe** les salariés dont elle alimente le C2P* des avantages qu'il leur procure ?

** Compte Professionnel de Prévention. Il permet aux travailleurs exposés à certains facteurs de risques professionnels, au-delà de certains seuils réglementaires, d'accumuler des points leur permettant ensuite de financer une formation, de passer à temps partiel avec maintien de la rémunération antérieure ou de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite*

Mise à jour du triptyque « temps partiel thérapeutique »

Les 3 points essentiels

- La fiche a été mise à jour en 2022 à la suite de la loi santé, puis mise en ligne sur l'intranet.
- Actuellement en relecture par le service juridique, elle sera prochainement mise à jour et datée.
- Offrir une **information plus précise aux salariés en longue maladie** : le Code de la Sécurité Sociale est complexe et les interlocuteurs internes comme les prestataires de la direction (Responsage) pas toujours formés. La maladie impacte fortement le salaire, les congés, la retraite. Il est déjà difficile de gérer ces choses en temps normal, ça l'est encore plus lorsqu'on est en situation de fragilité.

Questions / préconisations / constats / problèmes

- *Quand une fiche pratique est mise à jour, la présenter à la CSSCT-C.*
- *Finalisation de la fiche triptyque temps partiel thérapeutique.*
- *Mise à jour du guide maladie de plus de 30 jours.*
- *Outiller les RH avec des informations utiles aux salariés en longue maladie.*

Outil de mesure du climat de travail

- Novembre 2020 : appel d'offres de la DSQVT pour acquérir un **outil de mesures d'indicateurs SQVT pour les directeurs, managers, RH, représentants du personnel et chefs de projet, autour de 3 objectifs : aider au pilotage managérial, accompagner les transformations, suivre la mise en œuvre de la politique et des dispositifs de l'accord QVT de 2017**. Le marché a été attribué au 1^{er} trimestre 2021 à « Empreinte humaine » et à son outil « Climat » pour 12 mois renouvelables 3 fois (donc 4 ans max). Les administratrices sont Karine Poulard et Florence Glemee (DSQVT).
- Il était prévu qu'un test soit réalisé sur la DSQVT avant de déployer les questionnaires. Il y a 2 ans les **élus** avaient demandé à être associés au retour d'expérience du test et quel partage d'informations serait fait avec les instances. Le test a été réalisé.
- La direction souhaite utiliser l'outil **sur le télétravail** pour outiller qualitativement les RH et les managers qui doivent présenter des bilans semestriels locaux (cf Accord télétravail). Questionnaire construit en juin avec des membres de la commission de suivi de l'accord télétravail. Il y aura 2 sondages par an à destination des télétravailleurs et de leurs collègues à compter du **second semestre 2023**.
- En **2024** il y aura **d'autres sondages sur d'autres périmètres** (l'outil peut aussi bien interroger toute l'entreprise qu'un secteur précis) et **d'autres thématiques**, mais rien n'est encore décidé. Florence Vincelot rappelle qu'**un sondage sur le climat de travail ne sert que s'il y a partage par le manager des résultats avec ses équipes en vue d'élaborer des actions**.

Loi santé au travail : suivi de la mise en œuvre

Les décrets de la **loi santé du 2 août 2021** sont publiés au compte-goutte. Evolutions législatives depuis la 1^{ère} présentation en CSSCT-C le 18 novembre 2022 :

- **DUERP-PAPRIPACT :**
 - **Dépôt dématérialisé** de chaque version depuis le 1^{er} juillet 2023 pour être conservée 40 ans (décret non paru). Les APS conservent un exemplaire papier en plus de l'archivage dans Acciline+ (automatique depuis 2012) ;
 - Mise à jour annuelle ou ponctuelle du DUERP : groupe de travail pluridisciplinaire avant présentation en IRP.
- **Visites médicales de pré-reprise et rendez-vous de liaison** : une communication a été faite aux salariés via Digiposte (mais tous les salariés n'ont pas Digiposte).
- **Visite de mi-carrière pour les salariés dans leur 45^e année** : édition d'une liste annuelle par le Pilotage social. O. Godard fait un point régulier avec les RH mais les services médicaux interentreprises sont débordés. Elle peut être couplée avec la visite obligatoire tous les 5 ans, dans ce cas on peut aller jusqu'à la 47^e année du salarié.
- **Passeport de prévention** : si une version bêta de l'outil est disponible pour tous les citoyens, côté employeur ce ne sera effectif que l'année prochaine (décret non paru).

Questions / préconisations / constats / problèmes

- *Déterminer le niveau de consultation sur le DUERP et le PAPERIPACT.*
 - *Déterminer la procédure d'information et de consultation des élus en cas de mise à jour d'un DUERP.*
- => Les élus demandent que la direction leur communique toutes les mises à jour et c'est eux qui décideront s'il doit ou pas y avoir consultation du CSE concerné, comme la loi le prévoit.
- *Vérifier la méthode de suivi des visites médicales obligatoires.*

Acciline+ et Rapports des médecins

- **Acciline + :**
 - Bug technique entre le 15 et le 25 juin (champ « Nature de l'événement » vide) réparé ;
 - Clarification de l'intitulé « CIMP2 » (référence au DUERP de rattachement de la victime) à faire ;
 - Périmètres des notifications à vérifier.
- **Les médecins du travail des sites régionaux de la Fabrique devraient établir un rapport dédié** différent de celui qu'ils rendent pour le site France 3 de la même ville puisque la direction a passé 2 contrats avec ces services de santé autonomes. La direction s'avoue impuissante à obtenir tous les rapports dédiés à la DMF.

Démarche DUERP / PAPRIPACT : Info sur le lancement de la campagne avec nouvelles modalités retenues

Les 2 points essentiels

- A l'issue du groupe de travail DSQVT/CSSCT-C du 6 mars 2023, les ingénieurs sécurité ont élaboré un guide, une fiche synthétique sur la procédure de révision du DUERP, une fiche sur les critères Gollac et un guide papier pour utiliser Acciline+. Les premiers documents sont à destination de tous pour une bonne acculturation, mais leur présentation n'a été organisée que pour les APS et les RH. Tous n'ont pas pensé à les présenter aux élus de leur périmètre ; la DSQVT refera passer le message. Les participants aux ateliers de révision des DUERP ont néanmoins reçu par mail une invitation, la fiche synthétique et un lien vers une vidéo explicative de la cotation des risques.
- **La véritable nouveauté de ces guides est l'importance encore plus grande à consacrer à la phase de préparation du DUERP en se rapprochant du CODIR pour discuter des enjeux du moment.**

Questions / préconisations / constats / problèmes

- *Compléter le guide DUERP pour le rendre accessible à tous. Mentionner la possibilité pour les élus de faire des préconisations et qu'en cas de refus de les prendre en compte, l'employeur doit argumenter.*

Démarche DUERP / PAPRIPACT : Point sur les autres sujets évoqués lors de l'atelier du 6 mars 2023 et retour sur les points remontés en instance dans le cadre de l'avis du CSEC du 15 décembre 2022

Les 3 points essentiels

- La direction a répondu à l'avis rendu par le CSEC le 15 décembre 2022 sur le PAPRIPACT 2023.
- L'envoi tardif du document et le délai imparti en séance n'ont pas permis de balayer toutes les réponses.
- Les échanges se poursuivront lors d'une réunion dédiée. La mise à jour du tableau de suivi des actions de la CSSCT-C se fera en suivant.

Absentéisme : bilan 2022 (1/2)

Le taux d'absentéisme moyen de **6,88%** sur l'année 2022 est en hausse de 0,42 point par rapport à 2021, surtout sur les 3 premiers trimestres suivis d'une diminution. C'est la même situation dans toutes les entreprises selon le dernier rapport Ayming qui a calculé un **taux national de 6,70%**.

En 2022 le Covid a fortement contribué aux absences de 4 à 8 jours car c'était la durée imposée : +146%. 44% des salariés ayant eu au moins un arrêt en 2022 ont déclaré un Covid. **Si on neutralise les arrêts Covid le taux d'absentéisme de FTV est de 6,21% en 2022, soit le même niveau qu'en 2021 hors Covid et en 2019 (6,36%).**

Les **longues maladies** (136 jours et +) ont également un fort impact puisqu'elles représentent près de la moitié du taux d'absentéisme et seulement 4% des effectifs de FTV.

Les absences de **courte durée** ont diminué de 40% entre 2019 et 2022. Cette tendance correspond à la mise en place du **télétravail** : on travaille chez soi même si on a un rhume, on a moins mal au dos ou ailleurs en faisant moins de trajets domicile-travail, etc. L'impact sur le motif « enfant malade » n'a pas été étudié par le Pilotage social car il n'entre pas dans le calcul de l'absentéisme.

Le **taux de toujours présents de 37,7% en 2022** est historiquement bas pour l'entreprise ; il tourne plutôt entre 40 et 50%.

Hors Covid, le **nombre de jours d'absence en moyenne par salarié** par rapport à la population totale est équivalent à l'avant Covid.

Le principal enseignement à retenir pour le Pilotage social est l'entame de 2022 avec un taux à 8,5% et une tendance baissière tout au long de l'année pour atterrir à 6,88%. Les élus préféreraient un taux bas toute l'année.

Absentéisme : bilan 2022 (2/2)

La tendance à fin mai 2023 est un taux d'absentéisme de **6,16%**, en baisse depuis janvier. Il y a encore des arrêts Covid mais très peu. Le taux de toujours présents remonte.

Steve Labade intervient chaque semaine en région, notamment pour faire de la pédagogie et des études ciblées, sur un métier par exemple, dans le but que les acteurs locaux mettent en place des plans d'actions via des réflexions pluridisciplinaires (le Pilotage social apporte le quantitatif, le local le qualitatif). **Le Pilotage social assure que les chiffres montrent les effets des plans d'actions lancés il y a 2-3 ans. Pour cela il faut regarder les indicateurs d'absence de courte durée et les longues maladies.** Pour la direction, les absences de courte durée sont les plus lourdes en termes d'organisation parce qu'elles sont compliquées à remplacer. Les élus sont moins catégoriques : **toutes les absences sont compliquées à remplacer en raison du dogme de l'ETP, de l'assèchement des viviers et des frais de mission très contraints des CDD.**

Les élus remercient vivement Steve Labade pour son analyse. Ils demandent au Pilotage Social pour les prochaines fois de joindre cette analyse aux tableaux chiffrés. Cela aura 2 mérites : d'une part de ne pas obliger les élus à prendre les informations en dictée comme à l'école, et d'autre part d'avancer plus loin dans les préconisations à faire puisque le temps imparti à ce point a été entièrement consacré au décryptage des chiffres. Cela doit être possible puisque chaque mois les DRH reçoivent des analyses **et des commentaires.**

Selon un article de Courrier cadres du 7 juin 2023, il ressort du baromètre de Malakoff Humanis réalisé auprès de 3.500 salariés du secteur privé, que 53% des **managers** ont été au moins une fois en arrêt maladie en 2022, comme la moitié de l'ensemble des participants à l'enquête. Depuis le lancement de cette étude en 2016, jamais de telles proportions n'avaient été observées. En 7 ans, l'absentéisme a ainsi augmenté de 9 points. Cette croissance est plus forte parmi les **18-34 ans** (+12 points par rapport à 2021, avec un taux de 58% en 2022), et les managers (13% de plus qu'en 2021). Le baromètre souligne que les managers sont concernés à double titre : ils sont plus stressés et doivent faire face à l'augmentation de l'absentéisme au sein de leurs équipes. La maladie ordinaire reste le premier motif des arrêts (28% d'entre eux en 2022, contre 21% l'année précédente). Viennent ensuite le Covid-19 (17%), les **troubles psychologiques** (15%) et les **troubles musculosquelettiques** (13%). **Les troubles psychologiques constituent le premier motif des arrêts longs** (+ de 30 jours). Et les arrêts longs pour trouble psychologique ont plus que doublé depuis l'apparition de la pandémie, passant de 14% en 2020 à 32%. Tous motifs confondus, la durée moyenne des arrêts longs s'est étirée, en un an, de 97 jours à 111 jours en 2022.

Il serait intéressant d'arriver au même niveau d'analyse à FTV. Les tableaux du Pilotage social montrent par exemple que 2 tranches d'âge sont surreprésentées par rapport à leur poids dans la population de l'entreprise (moins de 25 ans : 0,25% de la population vs un taux d'absentéisme de 2,18% ; 65 ans et plus : 1,78% de la population vs un taux d'absentéisme de 8,93%). Certaines directions connaissent des taux d'absentéisme au-dessus de la moyenne de l'entreprise : Secrétariat général 8,30% ; Réseau France 3 : 7,68% ; Information : 7,66% ; Ressources humaines et organisation : 7,56% ; Pôle Outre-Mer : 7,03%. Cela peut s'expliquer par des cas particuliers. Mais en l'état des discussions, il n'a pas été possible de creuser plus.

Absentéisme : état d'avancement du retour d'expérience (REX)

Suite à la proposition des élus de **France 3 Aquitaine en septembre 2021** de mener une action conjointe afin d'éviter le vote d'une expertise pour risque grave, une expérience a été menée sur toute la Nouvelle Aquitaine avec une première phase d'accompagnement par Ayming, et ensuite le recours à l'ARACT afin de procéder à la mesure de la charge de travail. Après plus d'un an et demi de travail, le bilan de cette démarche tarde à être consolidé. Et plus inquiétant pour les élus, le taux d'absentéisme repart à la hausse : 8,6% en mai 2023. Un retour d'expérience local sera organisé le 6 juillet après-midi.

Le second site expérimental de la méthode Ayming choisi par la DSQVT fin 2021 est **La Réunion**. Là aussi constat en demi-teinte puisque la démarche a pris du retard suite à un changement d'interlocuteurs.

En **Normandie** un retour d'expérience local est prévu le matin du 6 juillet.

Florence Vincelot rappelle que les retours d'expérience des contributeurs (représentants du personnel, RH et managers) des 3 sites permettront d'obtenir un REX global qui sera partagé en CSSCT-C et qui permettra à la DSQVT et au Pilotage social de :

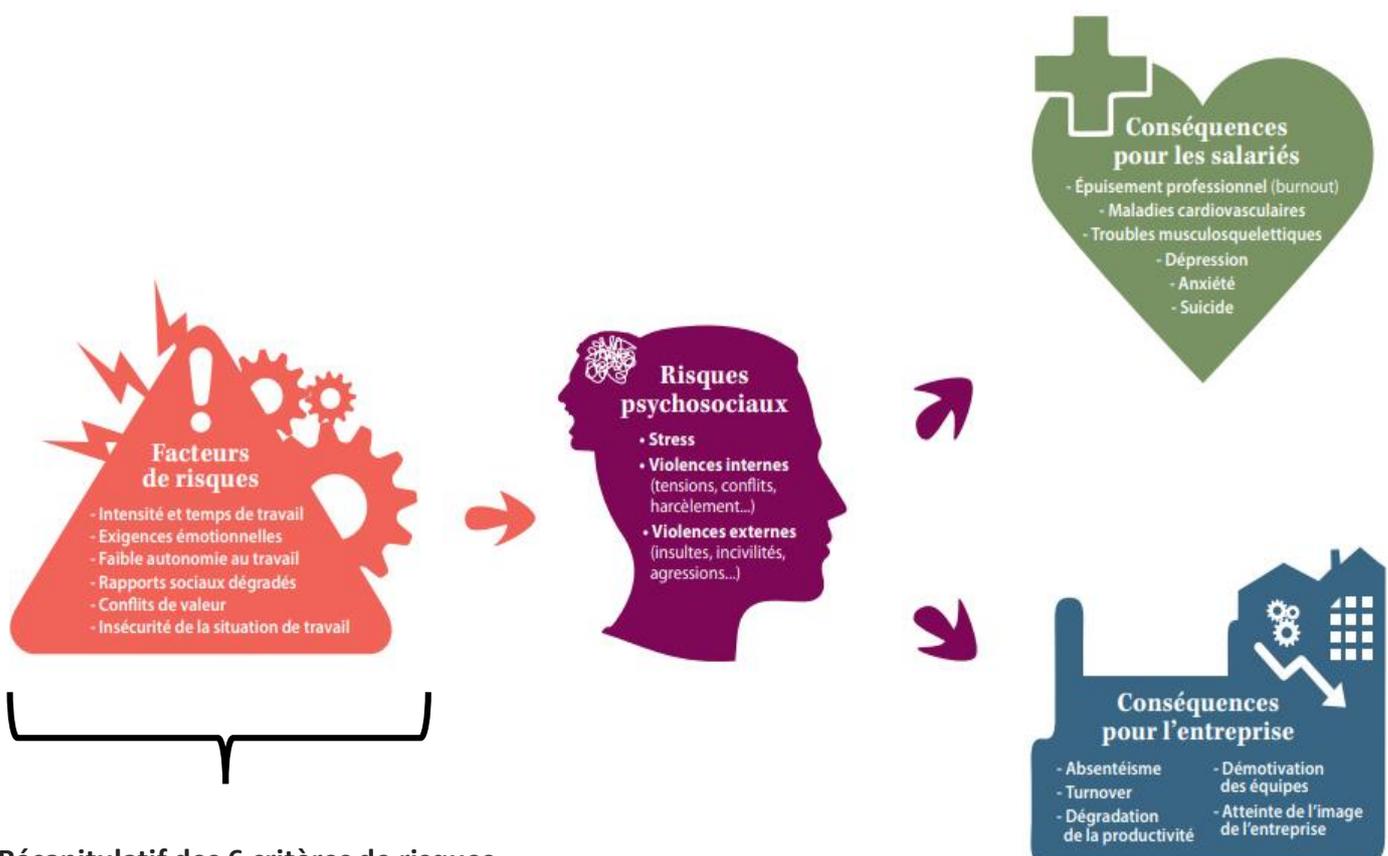
- mettre à plat une méthodologie efficace qui réponde aux besoins des acteurs locaux ;
- identifier les « bonnes pratiques » et points de vigilance pour capitaliser sur ces expériences ;
- établir un guide pratique pour tous.

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Direction santé et qualité de vie au travail

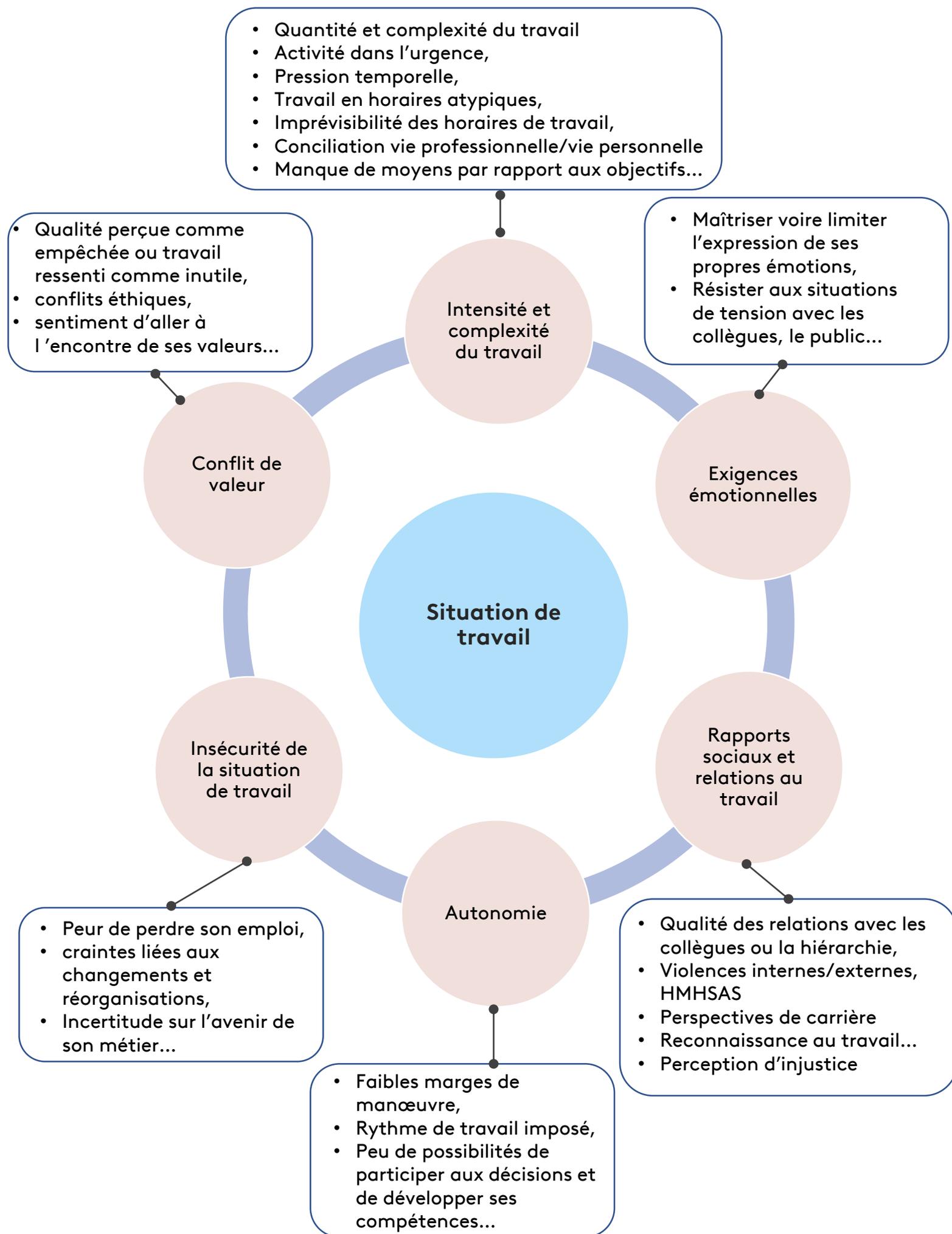
Les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail où sont présents, concomitamment ou non

- 1) **Du stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face;
- 2) **Des violences externes** : insultes, menaces, agressions exercées dans le cadre du travail
- 3) **Des violences internes** : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre deux ou plusieurs personnes.



Récapitulatif des 6 critères de risques GOLLAC qui engendrent les RPS

Les 6 critères de risques psychosociaux « Gollac »



Exemples de questions dans le cadre de la démarche DUERP

Intensité et complexité du travail

- Les salariés :
- sont-ils soumis à des contraintes de rythmes élevés et/ou des horaires de travail étendus ?
 - sont-ils fréquemment interrompus au cours de leur travail ?
 - sont-ils soumis à une activité soutenue ou une vigilance permanente ?
 - connaissent-ils suffisamment à l'avance leurs horaires de travail ou les changements éventuels de leur planning de travail ?

Exigences émotionnelles

- Les salariés :
- sont-ils amenés à devoir maîtriser leurs émotions au travail ?
 - ont-ils les moyens d'agir efficacement face à la souffrance, à la détresse ou aux difficultés des personnes qu'ils côtoient ?

Autonomie et marges de manœuvre

- Les salariés :
- ont-ils la possibilité d'utiliser et de développer leurs compétences ?
 - ont-ils des marges de manœuvre dans la manière de réaliser leur travail ?

Rapports sociaux et reconnaissance au travail

- Les salariés :
- peuvent-ils bénéficier de l'entraide de leurs collègues ?
 - reçoivent-ils du soutien de leur encadrement et de la reconnaissance de leur travail ?
 - ont-ils des désaccords professionnels liés au travail ?

Conflits de valeur

- Les salariés :
- considèrent-ils qu'ils font un travail de qualité ?
 - ont-ils le sentiment que leur travail est reconnu comme utile ?

Insécurité de la situation de travail

- Les salariés :
- sont-ils sereins quant à l'avenir de leur poste/métier ?
 - ont-ils le sentiment que les changements sont suffisamment anticipés, accompagnés et clairement expliqués ?

Les moyens de prévention mis à disposition à France Télévisions

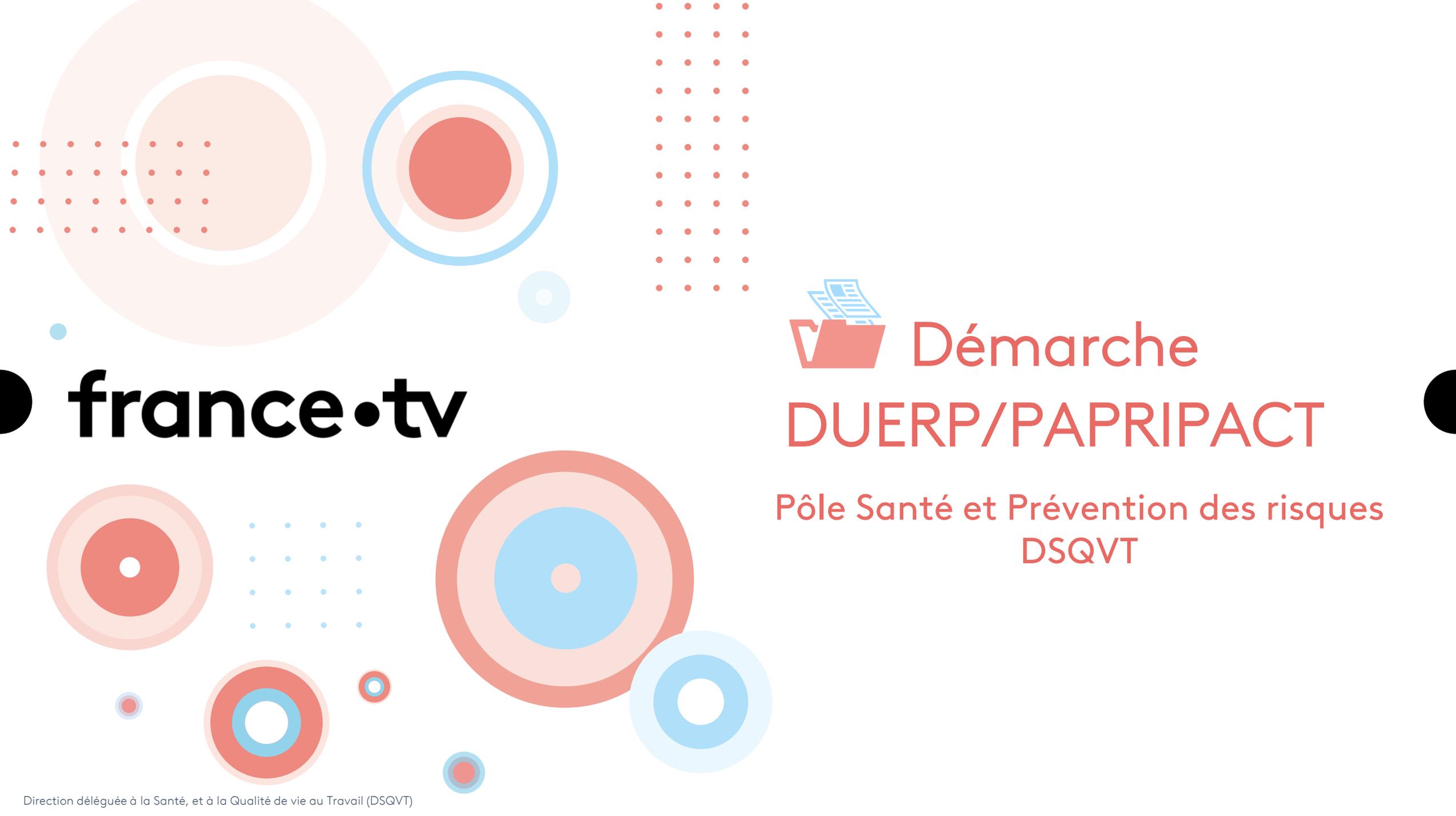
Des actions pour identifier et prévenir les risques	Des actions pour réduire et gérer les effets des RPS	Des actions pour aider les personnes en difficulté
<p>Formation:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévention des risques psychosociaux : mieux vivre au travail au quotidien ✓ Reconnaître et prévenir les comportements inappropriés au travail ✓ Manager et prévenir les violences internes: harcèlement moral, sexuel, et agissements sexuels ✓ Gestion des tensions professionnelles ✓ Ecoute active et communication non violente ✓ Vivre ensemble la diversité : serious game <p><i>Cette liste n'est pas exhaustive.</i></p>	<p>Espaces d'échanges collectifs sur le sujet du travail:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Espaces de discussion et de proposition ✓ Ateliers autour du respect au travail ✓ Ateliers de partage des pratiques professionnelles <p>Ces ateliers peuvent être accompagnés par la DSQVT</p>	<p>Dispositifs d'accompagnement:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'équipe de veille locale ✓ Fiche pratique : Aider un collaborateur en souffrance ✓ Fiche pratique : Conduite à tenir en cas d'addiction ✓ Fiche pratique : Médiation ✓ Charte d'équilibre des temps <p>Ces dispositifs et fiches pratiques sont détaillés dans MONESPACE https://groupefrancetv.sharepoint.com/sites/monespace-services-rh/SitePages/prendre-soin-collectif-travail.aspx</p>



En fonction des besoins identifiés, la Direction de la Santé et de la Qualité de vie au travail se tient à votre disposition pour définir un accompagnement spécifique et mettre en œuvre des actions de prévention adaptées.

Les acteurs de santé sont également à votre disposition : médecins du travail, psychologues du travail et assistants sociaux.

Ligne d'écoute dédiée psychologue du travail : 0 800 730 870



france•tv



Démarche DUERP/PAPRI Pact

Pôle Santé et Prévention des risques
DSQVT



SOMMAIRE

- ❖ Contexte
- ❖ Préparation de la mise à jour DUERP
- ❖ Animation de la réunion de mise à jour DUERP
- ❖ Actualisation du DUERP
- ❖ Elaboration du PAPRIPACT
- ❖ Présentation aux instances
- ❖ Calendrier de la démarche
- ❖ Mise en œuvre, suivi et bilan des actions du PAPRIPACT



Ce guide méthodologique vise à **décrire les étapes** nécessaires à l'élaboration ou l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).

Le DUERP : C'est quoi ?

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) permet de :

- ✓ Identifier et évaluer les risques auxquels sont exposés les travailleurs.
- ✓ Prévenir et protéger la santé et sécurité des travailleurs face aux risques professionnels
- ✓ Assurer la traçabilité collective de ces expositions.
- ✓ Lister les mesures de prévention existantes et intégrer les propositions de mesures à prendre, pour éliminer les risques, si possible, les réduire ou mieux les maîtriser.

Le DUERP est **un outil de management des risques** devenu clé pour les employeurs depuis la loi « santé » du 2 août 2021. En effet, cette loi renforce l'obligation de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité des collaborateurs.

Le DUERP : Qui ?

La Direction Santé et Qualité de Vie au Travail (DSQVT) a mis en place une méthode pour élaborer et actualiser le DUERP.

Il s'agit, pour l'**Animateur Prévention Sécurité (APS)**, d'organiser et animer un groupe de travail pluridisciplinaire par Unité de Travail comprenant : des collaborateurs exerçant les activités de l'UT concernée, manager & RH opérationnel, représentant du personnel de proximité, CSE, représentant du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et tout autre acteur jugé utile (DSQVT, psychologue du travail, ...)

Le DUERP : C'est quand ?

Les réunions de mise à jour du DUERP commence **dès le premier trimestre de l'année en cours.**

Le DUERP est un outil dynamique mis à jour dans les situations suivantes :

- Lors de toute décision d'aménagement ou **événement important modifiant les conditions de santé et de sécurité des collaborateurs.**
- Lorsqu'une **information supplémentaire, intéressant** l'évaluation des risques dans une UT **est recueillie** (covid, apparition MP etc.)
- **Au moins 1 fois par an**

Préparation de la mise à jour du DUERP



! Nouveau !

1. L'APS prend rendez-vous avec la RH pour :

- Sensibiliser au processus de mise à jour du DUERP/PAPRIPACT et relire les documents existants (faire un focus sur les RPS en lien si besoin / si possible avec le psychologue du travail référent)
- Faire un état des lieux sur la vie de l'antenne/direction : évolutions organisationnelles, climat de travail, climat social etc.
- Faire le point sur l'accidentologie de son périmètre

! Nouveau !

2. L'APS et la RH prennent rendez-vous avec le directeur/CODIR pour :

- Sensibiliser et enclencher la démarche de mise à jour du DUERP/PAPRIPACT
- Faire le point sur les actions du PAPRIPACT de la direction
- Déterminer le calendrier qui permettra de mobiliser le maximum de participants

NB : Ces deux rendez-vous ayant le même objectif, il est possible de les fusionner

Préparation de la mise à jour du DUERP



3. L'APS invite les participants à la réunion pluridisciplinaire

Le DUERP est un outil de management des risques professionnels tant physiques que psychosociaux en y impliquant tous les acteurs du périmètre concerné :

- ✓ Animateur Prévention Sécurité (APS),
- ✓ Collaborateurs (CDI, CDD etc.)
- ✓ Managers & RH opérationnel,
- ✓ Représentant du personnel de proximité
- ✓ Représentant du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST)
- ✓ Tout autre acteur jugé utile (DSQVT, psychologue du travail, ...).

NB : les participants aux réunions pluridisciplinaires sont représentatifs des UT

! Nouveau !

En préparation des réunions :

- Faire une communication interne sur l'actualisation du DUERP avec appel volontariat
- Anticiper le plus en amont possible l'envoi des invitations : Idéalement au moins 2 semaines avant la réunion
- Dans le mail d'invitation : Objet de la réunion, date, créneau horaire, salle de réunion

Pièce jointe = DUERP projet + fiche DUERP PAPRI Pact + Fiche RPS

(inviter les participants à les lire avant la réunion pour qu'ils soient prêts à y participer.)

Préparation de la mise à jour du DUERP



Exemple de mail

Bonjour à toutes et à tous

Nous allons procéder à l'actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) **de l'unité de travail xx (services XXX)** c'est une obligation légale.

La réunion aura lieu le **xx de xx à xx** en salle **xx / visio**

Afin que l'évaluation des risques soit la plus proche de la réalité, il est indispensable que des collaboratrices/collaborateurs de vos équipes représentant l'ensemble du périmètre soient présents.

Le groupe de travail pluridisciplinaire réunira, animateur Prévention Sécurité (APS), salariés, manager opérationnel, acteur RH opérationnel, représentant du personnel de proximité, représentant du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et tout autre acteur jugé utile (DSQVT, psychologue du travail, ...).

Le but de cette réunion est de :

- ✓ Réévaluer les risques déjà identifiés en fonction des actions mises en place depuis la dernière évaluation.
- ✓ Réfléchir à d'autres actions susceptibles d'améliorer la situation actuelle de ces risques.
- ✓ Identifier si c'est le cas d'autres risques potentiels et réfléchir à des moyens d'action à mettre en œuvre pour les limiter.

Vous trouverez en PJ une fiche explicative du document unique et la dernière version du DUERP. Les managers sont invités à diffuser ces documents auprès des collaboratrices et collaborateurs de leur secteur afin que celles et ceux qui participeront à cette réunion puissent recueillir les observations de leurs collègues.

Vous pourrez également visionner, via le lien ci-dessous, une vidéo explicitant comment fonctionne un [DUERP](#).

Je reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et vous envoie dans la foulée l'invitation Outlook.

Bien cordialement

Animation de la réunion d'actualisation du DUERP



1. Rappel en amont de la réunion MAJ DUERP :

La réunion d'actualisation du DUERP dure entre 2 et 3 heures.

Le but de la réunion est d'actualiser les risques et de proposer des solutions à l'exposition aux risques.

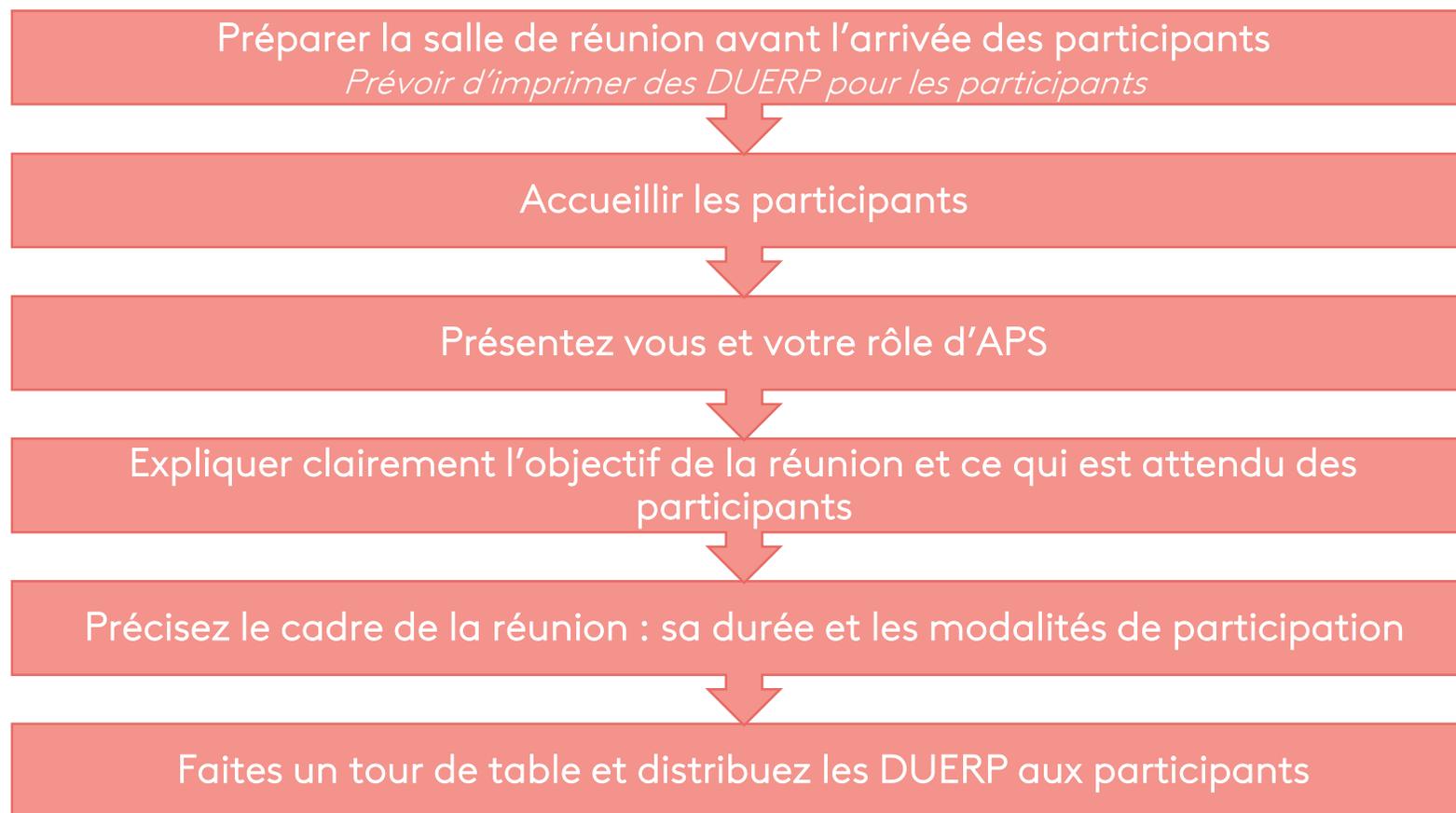
La réunion de MAJ du DUERP est un moment d'échange « convivial » dans lequel les participants doivent se sentir à l'aise pour partager leurs opinions et idées; cela permet de maximiser la participation et l'engagement des salariés dans le processus d'évaluation des risques et garantir que le DUERP reflète au mieux les risques pour la santé et la sécurité des salariés.



Animation de la réunion d'actualisation du DUERP



2. Début de la réunion de MAJ DUERP :



BONNES PRATIQUES :

- Positionnez-vous comme l'animateur en charge de la réunion.
- Garder le cap / le fil rouge.
- Laissez un temps d'échanges après votre introduction.
- Faciliter l'expression de tous en allant questionner ceux qui ne s'expriment pas
- Veiller au temps, pour s'assurer que tous les risques soient étudiés

Animation de la réunion d'actualisation du DUERP



3. Pendant la réunion de MAJ DUERP :

Au sein du groupe pluridisciplinaire vous devrez :

A. Passer en revue les lignes de l'année précédente :

! Nouveau !

- Modalité d'exposition (préciser la population concernée lorsqu'une modalité d'exposition ne s'adresse qu'à une partie de l'unité de travail)
- Moyens de préventions existants
- Intégrer les mesures nouvelles proposées par le groupe de travail

! Nouveau !

- Ne pas oublier les familles de risques qui n'apparaissent pas dans le DUERP

! Nouveau !

- Ajuster la cotation si nécessaire (cf. slide suivante), en cas de désaccord l'APS procède à l'arbitrage avec l'appui des experts (DSQVT, INRS, CARSAT etc.)

Animation de la réunion d'actualisation du DUERP



Ne pas oublier de s'aider de la liste des 19 familles de risques et de leur sous risques éventuels, en cochant par exemple les risques recensés

! Nouveau !

	Familles de risque	Sous-risque					
		01	02	03	04	05	06
1	1. Risques d'accidents de plain-pied						
2	2. Risques de chute de hauteur	Chute de hauteur	Chute d'obets				
3	3. Risque routier & déplacements	Déplacements professionnels	Trajet Domicile travail				
4	4. Risques liés à la manutention manuelle & aux postures contraignantes	Manutention	Posture				
5	5. Risques liés à la manutention mécanique						
6	6. Risques liés aux produits chimiques et déchets dangereux						
7	7. Risques liés aux agents biologiques						
8	8. Risques liés aux équipements de travail						
9	9. Risques liés à l'électricité						
10	10. Risques liés à l'éclairage et au travail sur écran	Travail sur écran	Eclairage inadapté				
11	11. Risques & nuisances liés au bruit						
12	12. Risques liés aux ambiances thermiques et/ou extrêmes						
13	13. Risques d'incendie, d'explosion - moyens de secours - SST	Incendie, Explosion	Organisation des secours (Sauveteur Secouriste au Travail, Consigne...)				
14	14. Risques liés aux rayonnements	Rayonnements électromagnétiques	Rayonnements optiques	Rayonnement s ionisants			
15	15. Risques psychosociaux	Intensité et temps de travail	Exigence émotionnelle	Autonomie et marque de manoeuvre	Rapports sociaux et reconnaissance au travail	Conflits de valeur	Insécurité de la situation de travail
16	16. Risques liés à l'environnement hostile	Environnement hostile, violences	Catastrophes naturelles, industrielles				
17	17. Risques liés à la présence d'animaux						
18	18. Risques liés aux interventions sur l'eau ou en bordure d'eau						
19	19. Risques liés aux horaires atypiques						

IG Indice de Gravité		pondération	
1	Accident bénin	Accident bénin sans conséquence	1
2	Lésions sans arrêt	Blessures peu importantes (Premiers soins)	2
3	Blessures avec arrêt	Blessures importantes (Incapacité temporaire)	3
4	Blessures avec incapacité	Blessures irréversibles (Incapacité partielle permanente)	4
5	Blessures mortelles	Accident mortel	5
IF Indice de Fréquence		pondération	
1	Rare (1 x / mois)	0,1 à 1% du temps	1
2	Inhabituelle (1 x / semaine)	1 à 5% du temps	2
3	Occasionnelle (1 x / jour)	5 à 10% du temps	3
4	Fréquente (1 x / heure)	10 à 50 % du temps	4
5	Permanente	> 50% du temps	5
PS Probabilité de Survenue du dommage (occurrence)		pondération	
1	Improbable	Si peu probable que la survenue peut être négligée	1
2	Peu probable	Pourra se produire une fois dans la vie professionnelle	2
3	Possible	Pourra se produire quelque fois dans la vie professionnelle	3
4	Très probable	Pourra se produire plusieurs fois dans la vie professionnelle	4
5	Elevée	Pourra se produire souvent dans la vie professionnelle	5
EE Effectif Exposé		pondération	
1	Effectif 1 à 5		1
2	Effectif 6 à 20		1,1
3	Effectif > 20		1,2
MH Maîtrise Humaine		pondération	
1	Aucune maîtrise	Aucune disposition n'agissant sur le comportement n'est appliquée	1
2	Sensibilisation, EPI	Sensibilisation au risque, aux obligations et interdictions, EPI	0.9
3	Formation	Formation et recyclage	0.8
4	Vérification & contrôle	Vérification du respect des mesures de prévention	0.7
MO Maîtrise Organisationnelle		pondération	
1	Aucune maîtrise	Aucune disposition organisationnelle n'est appliquée	1
2	Consignes, procédures	Signalisation (voie de circulation, marquage, étiquetage ...), consignes, procédures	0.8
3	Vérification & contrôle	Vérification du respect des consignes et procédures	0.6
4	Organisation efficace	Organisation de l'activité qui permet une grande maîtrise du risque	0.4
MT Maîtrise Technique		pondération	
1	Aucune maîtrise	Aucune disposition technique n'est appliquée	1
2	Signalisation du danger	Disposition d'avertissement du danger par un moyen technique (signalisation,...)	0.8
3	Protection collective	Protection d'intégrité physique vis à vis de la source de danger (EPC)	0.6
4	Vérification & contrôle	Vérification le respect des consignes	0.4
NRR Niveau de Risque Résiduel		Seuil	
1	PRIORITE 1	Risque très élevé	≥15
2	PRIORITE 2	Risque élevé	≥8
3	PRIORITE 3	Risque modéré	≥3.8
4	PRIORITE 4	Risque faible	≥1

Mode de calcul du Niveau de Risque Résiduel

$NRR = IG \times (IF+PS)/2 \times EE \times (MH+MO+MT)/3 = \text{valeur comprise entre 1 et 30}$

Méthode de cotation

Pour mémoire, la méthode d'évaluation chiffrée du niveau de risque repose sur **7 paramètres** :

- **Indice de gravité** : Mesure les conséquences qu'un accident peut avoir sur l'individu
- **Indice de fréquence** : Evalue la fréquence d'exposition aux risques
- **Probabilité de survenue du dommage (occurrence)** : Quantifie la probabilité que le dommage se produise
- **Effectif exposé** : Effectifs de l'unité de travail

Les moyens de maîtrise sont des dispositifs **mises en place afin de réduire l'occurrence du risque** :

- **Maîtrise Humaine** : Formation, information, qualification etc.
- **Maîtrise Organisationnelle** : Consigne, procédure, vérification et contrôle périodiques etc.
- **Maîtrise technique** : Equipement de travail et de protection, installations, mise en place de matériels, technologies etc.

Ces 7 paramètres sont combinés et donnent un Niveau de Risque Résiduel.

Le Niveau de Risque Résiduel (NRR) c'est le risque subsistant après la mise en œuvre de dispositifs de maîtrise.

$NRR = IG \times (IF+PS)/2 \times EE \times (MH+MO+MT)/3$ dont la valeur est comprise entre 0 et 30.

De cette valeur est déduit un niveau de priorité 1, 2, 3 ou 4, donné par le tableau de correspondance suivant :

P1 = Priorité 1 = Risque très élevé (NR seuil 15)
P2 = Priorité 2 = Risque élevé (NR seuil 8)
P3 = Priorité 3 = Risque modéré (NR seuil 3.8)
P4 = Priorité 4 = Risque faible (NR seuil 1)

Risque très élevé	15	■
Risque élevé	8	■
Risque modéré	3.8	■
Risque faible	0	■

Animation de la réunion & Actualisation du DUERP



B. Clôturer la réunion :

- Remercier les participants de leur présence et de leur contribution au DUERP
- Annoncer les étapes à venir :
 - Mise à jour du DUERP dans l'outil Acciline+ par l'APS

A SAVOIR : Un guide méthodologique a été créé pour vous accompagner dans l'élaboration du DUERP sur le logiciel Acciline+
<https://groupefrancetv.sharepoint.com/:b:/s/monespace-APS/EeinvqpcxBqtqCelfuDalBUWX3fliOeYVf03qOwTUf2w?e=Q8Cyt>

! Nouveau !

- Envoi du projet de DUERP à tous les participants de la réunion pour relecture
- Ajustement éventuel sur un délai d'une semaine.
- Consolidation de la version finale et envoi à la RH & direction

RAPPEL : Le DUERP est un outil dynamique mis à jour tout au long de l'année, à minima 1 fois/an et lors de toute décision d'aménagement ou évènement important modifiant les conditions de santé et de sécurité des collaborateurs.

Elaboration du PAPRI Pact



Après l'actualisation du DUERP, vous allez pouvoir élaborer le PAPRI Pact (année N+1) :

-  L'APS édite le document spécifique «EXTRACTION DUERP EXCEL POUR ANALYSE CODIR» et le relit avec directeur et managers concernés, pour déterminer les actions à inscrire dans le PAPRI Pact N+1 et proposer de nouvelles actions en s'appuyant si nécessaire sur les coordinateurs APS.
- Ensuite l'APS saisit les actions validées par la direction dans le module plan d'actions ACCILINE +

A SAVOIR : Un guide méthodologique a été créé pour vous accompagner dans l'élaboration du PAPRI Pact sur le logiciel Acciline+ : <https://groupefrancetv.sharepoint.com/:b:/s/monespace-APS/EaQBUYgs4pBAsXJZYBSfGMBWZat0Cu4y9oKk58ukSTvnQ?e=R39nmW> - 

- L'APS édite le PAPRI Pact et le transmet au directeur concerné pour relecture et validation

Présentation aux instances

! Nouveau !

Pour faciliter votre passage en instance, nous vous conseillons de remplir la trame ci-joint avec le RH

Objectifs :

- Aider les APS à préparer la présentation du DUERP/PAPRIPACT en Instance de proximité et disposer d'un conducteur.
- Faciliter l'analyse globale des DUERP/PAPRIPACT lors des présentations en CSE / CSE-C

Ce document peut être rédigé avec la RH et la direction.

Présentation de la démarche DUERP / PAPRIPACT

Rappeler la méthode FTV : groupes de travail pluridisciplinaires comprenant l'APS, des collaborateurs exerçant les activités de l'UT concernée, le manager, le responsable RH, des représentants de proximité, si possible le médecin du travail

Présenter le contexte de l'actualisation du DUERP (nombre d'unités de travail, dates de réunions, nombre de participants, état d'esprit des réunions, qualité des échanges, ...)

Principales évolutions depuis la dernière actualisation du DUERP/PAPRIPACT

Présenter les principales évolutions organisationnelles et spatiales depuis la dernière présentation du DUERP/PAPRIPACT

Synthèse du DUERP

Faire ressortir les risques les plus importants du DUERP (par exemple, les 3 risques principaux ou les enjeux majeurs qui ressortent du DUERP).

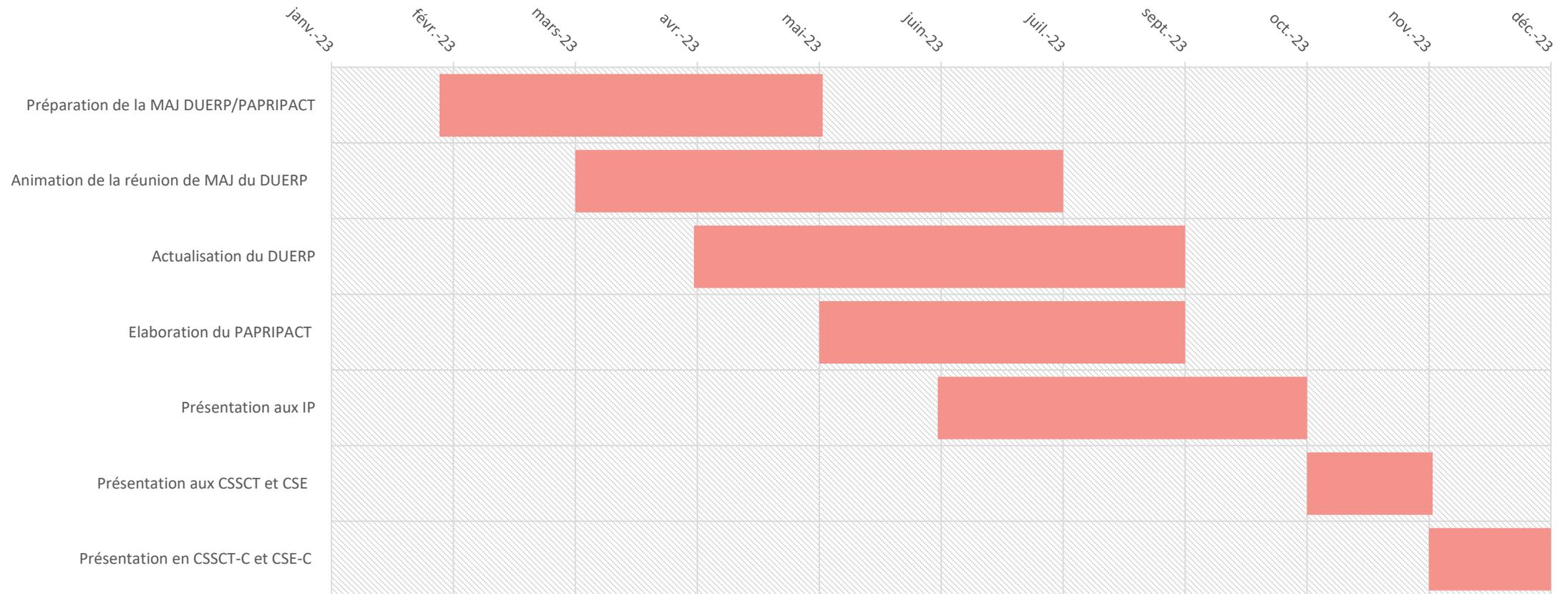
Synthèse du PAPRIPACT

Faire ressortir les grandes orientations du PAPRIPACT. Citer 3 actions majeures.

Echanges et réponses aux questions

Calendrier de la démarche

Calendrier d'aide à l'organisation



Mise en œuvre, suivi et bilan du PAPRIPACT



- Transmission du PAPRIPACT à chaque pilote d'action
- Mise en œuvre et suivi de l'action (pilote)
- Points réguliers sur l'avancement du PAPRIPACT dans le cadre du CODIR en associant l'APS et le RH
- Faire le bilan du PAPRIPACT de l'année N-1 dans le cadre de la préparation de l'actualisation du DUERP

MERCI

Pour toutes questions sur la méthodologie n'hésitez pas à contacter :

➤ Vos coordinateurs :



Nathalie WENCLIK
Coordinatrice HSE –
gestion des risques
Direction du Réseau
France 3



Jacky TAYAMA
Coordinateur des IMG
& HSE Outre Mer



Jean-Michel SEYBALD
Coordinateur des
Sites de la Fabrique

➤ Le pôle santé, prévention des risques:



Vincent COURSON
Conseiller en prévention des
risques



Paul THIBAUT
Ingénieur en prévention
des risques



Thomas EVRARD
Manager du pôle santé,
prévention des risques



Eliza PIRONAL
Chargée de la prévention
des risques



Document unique d'évaluations des risques professionnels (DUERP)



C'est quoi ?

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) permet d'identifier et évaluer les risques auxquels sont exposés les travailleurs. Il assure la traçabilité collective de ces expositions. Il intègre les mesures de prévention existantes et les propositions de mesures à prendre, pour éliminer les risques, si possible, les réduire ou mieux les maîtriser.

Le DUERP est un outil de management des risques devenu clé pour les employeurs depuis la loi « santé » du 2 août 2021.

En effet, cette loi renforce l'obligation de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité des collaborateurs.



Qui ?

La Direction déléguée à la Santé et à la Qualité de Vie au Travail (DSQVT) a mis en place une méthode pour élaborer et actualiser le DUERP.

Il s'agit, pour l'Animateur Prévention Sécurité (APS), d'organiser et animer un groupe de travail pluridisciplinaire par Unité de Travail (UT) comprenant : des collaborateurs exerçant les activités de l'UT concernée, manager & RH opérationnel, représentant du personnel de proximité, représentant du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et tout autre acteur jugé utile (DSQVT, psychologue du travail, ...)



Qui est votre APS ?

Si vous êtes intéressé(e)s par les enjeux de prévention de risques et contribuer au DUERP, n'hésitez pas à vous rapprocher de [votre APS](#).



Pour quoi faire ?

- Le document unique d'évaluation des risques professionnels a pour objectifs:
- Identifier, analyser et prioriser les dangers liés à l'activité des salariés et les risques associés.
- Protéger la santé et la sécurité des travailleurs.
- Prévenir les risques professionnels
- Promouvoir une culture de la santé, sécurité au quotidien
- Proposer des actions de prévention adaptées couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.
- Aboutir à l'élaboration d'un plan d'actions de prévention des risques dit « programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail » (PAPRI Pact)



C'est quand ?

- ⊙ Mise jour annuelle dès le premier trimestre de l'année en cours
- ⊙ Mise à jour ponctuelle lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Le DUERP est conservé par France Télévisions et chaque direction régionale et/ou opérationnelle. Il est tenu à la disposition des salariés.

Réponse à l'avis CSEC sur le PAPRI Pact à FTV pour l'année 2023

La DSQVT a organisé le 6 mars 2023 un atelier DUERP PAPRI Pact des représentants CSSCT, APS, coordinateurs APS, RH et DSQVT. Un certain nombre de propositions ont d'ores et déjà été prises en compte pour l'exercice 2023 et ont permis d'alimenter le guide de la démarche DUERP PAPRI Pact. D'autres propositions sont en cours d'étude et un suivi est prévu en CSSCT centrale.

Préconisations CSE	Réponse de la direction
<p>Nous souhaitons disposer de tous ces documents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avis de tous les CSE de l'entreprise sur les DUERP, - Les rapports annuels SSCT en même temps que PAPRI Pact (L-2312-27), - Tous les PAPRI Pact de l'entreprise (notamment des stations Outre-Mer) 	<p><u>Démarche pour l'exercice 2023 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Poursuite de la sensibilisation des directions à l'obligation d'établir ces 3 documents - Transmission à la CSSCT c des DUERP, PAPRI Pact et rapports annuels SSCT remontés à la DSQVT
<p>Nous demandons dans le Papripact des colonnes dédiées aux 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire).</p>	<p>La méthode FTV est basée sur l'INRS : "définir les actions de prévention les plus appropriées, couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles de l'activité de l'entreprise"</p> <p><u>A approfondir :</u> sensibiliser sur l'importance de la prévention primaire (fiche, formations...)</p>
<p>Mesures de prévention insuffisamment concrètes Nécessite plus de précisions dans les actions et leurs cibles (combien, quelles UT, quels métiers, fréquences etc.)</p>	<p>Sensibilisation des différents acteurs pour l'exercice 2023 et création d'un guide pratique. La démarche DUERP inclut désormais une réunion préparatoire avec RH et Direction et un temps de préparation du PAPRI Pact au niveau Codir (cf. guide "Démarche DUERP/PAPRI Pact" + sensibilisations APS).</p>
<p>Nous remarquons souvent que le traitement du risque est imputé au salarié plutôt qu'à son encadrement Nous demandons à la direction d'étudier en priorité ce que l'employeur peut faire.</p>	<p>En fonction des risques et des préconisations possibles, différents acteurs peuvent être porteurs d'une action de prévention. Le PAPRI Pact est validé par le directeur concerné qui s'engage ainsi à la réalisation d'actions. Ces acteurs sont sensibilisés à l'importance de cette étape (rajout dans le guide "démarche DUERP PAPRI Pact").</p> <p>Par exemple, concernant le risque routier cité, l'employeur réalise : un renouvellement régulier des véhicules, un entretien et suivi approfondi, une planification des déplacements, ...</p>
<p>Info-consulter le CSEC sur le Papripact au mois de janvier ou février et un rapport annuel de l'année écoulée donc un rapport de la même année que le DUERP</p>	<p>Le DUERP est actualisé dès que nécessaire (Covid, Ukraine) et la direction agit sans attendre.</p> <p>Réflexions à approfondir :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Présentation du rapport annuel N-1 au 1er semestre -Présentation du DUERP année N au 2ème semestre - Présentation du PAPRI Pact année N+1 au 2ème semestre
<p>Manque d'implication des directions ou chefs de service dans l'exercice du DUERP 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.</p>	<p>Les objectifs sont individuels, variables d'une années sur l'autre, échangés entre le manager et sa direction lors des entretiens annuels : Ils accompagnent les politiques de l'entreprise ou des actions spécifiques et conjoncturelles différentes des missions récurrentes.</p> <p>La démarche DUERP inclut désormais une réunion préparatoire avec RH et Direction ainsi qu'un temps de préparation du PAPRI Pact au niveau Codir</p>
<p>Nous demandons une formation adéquate sur les facteurs Gollac (RPS) pour les APS mais aussi pour les élus et encadrants.</p>	<p>1) Organisation d'une formation RPS en 2022 pour les APS (1 journée) Elaboration d'une fiche méthodologique RPS / facteurs Gollac en 2022 qui a été mise à jour en 2023 Atelier RPS lors de la journée APS du 13/05/22</p> <p>2) Préparation de l'actualisation DUERP (rapprochement APS-RH puis lien avec la direction/Codir) avec la possibilité d'appui par un psychologue du travail si besoin (cf. guide "Démarche DUERP/PAPRI Pact")</p> <p>3) Organisation d'une sensibilisation RPS pour les APS et RH (Avril-Mai 2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rappel général RPS - Classement dans les facteurs Gollac et questionnement (questions types par facteur Gollac) - Exemples concrets <p>4) Création de lignes de risques génériques</p> <p>5) Animation d'un module de formation QVCT dans le cadre du cursus managérial intégrant une sensibilisation à la prévention, notamment les signaux faibles et les RPS</p>
<p>Il apparait aussi nécessaire de traiter ces documents essentiels DUERP & PAPRI Pact dans des instances locales extraordinaires et dédiées d'au moins une journée.</p>	<p>La prévention doit s'intégrer au quotidien. Le président et le secrétaire de l'Instance discutent ensemble de l'ordre du jour</p>
<p>Une colonne sur les dommages possibles aiderait les groupes à déterminer l'indice de gravité (préjudice encouru).</p>	<p>Le champs dommage est intégré dans l'outil mais n'apparait pas dans la trame DUERP pour des raisons de lisibilité. Toutefois, l'APS peut y faire référence pour apporter un éclairage si besoin. En cas de désaccord sur l'indice de gravité, l'APS procède à l'arbitrage avec l'appui des experts (DSQVT, INRS, CARSAT etc.)</p> <p><u>A approfondir :</u> élaborer un document annexe au DUERP qui reprendrait les familles de risques et conséquences potentielles</p>
<p>Fournir aux élus et salariées un vade-mecum clair sur la méthodologie et l'objectif de ces documents, notamment sur le choix des cotations et ses indices.</p>	<p>Réalisation d'une fiche mémo DUERP pour tous et d'un guide "Démarche DUERP/PAPRI Pact" Mise à disposition des APS d'une vidéo explicative de la cotation (accessible à tous sur Monespace) (https://web.microsoftstream.com/video/326dbb9c-846a-4a75-ad4d-abcac70f1792)</p>
<p>Afin que les DUERP 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.</p> <p><i>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.</i></p>	<p>Découpage DUERP : Entreprise / Etablissement / UT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création de lignes génériques de risques DUERP à l'échelle de l'entreprise par la DSQVT déclinées localement (cf. accord QVCT) : Covid, radon, télétravail, ergonomie, comportements inappropriés/agissements sexistes. Rajout de lignes génériques projets (organisationnel + déménagement), ... - Création de risques communs qui sont rattachés aux périmètres d'établissements/directions <p>Précaution : Il ne s'agit pas d'avoir un DUERP entreprise reprenant les risques communs à l'échelle entreprise afin de garder une approche au plus près du terrain mais de faciliter l'exercice localement sur des thèmes communs/transverses</p> <p><u>A approfondir :</u> étude en cours pour mise en oeuvre en 2024 A l'occasion de la mise à jour du DUERP, il faudrait pouvoir identifier un besoin d'action qui ne relève pas de la responsabilité de la direction locale et l'adresser au bon acteur, c'est à dire celui qui est en capacité d'agir (à voir comment cela peut être intégré dans la note d'analyse DUERP)</p>

<p>Demandons d'ajouter de nouvelles catégories de personnel (salariés précaires, représentants du personnel, encadrants),</p>	<p>Une spécificité des salariés n'est pas la clé d'entrée de l'évaluation des risques (approche collective). Le DUERP intègre l'ensemble des salariés. Si une spécificité s'applique à une catégorie, il suffit de le préciser dans les modalités d'exposition (précision incluse dans le guide "Démarche DUERP/PAPRIACT")</p>
<p>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. Nous souhaitons que tous les élus soient mis au courant de ce genre de décisions (priorité).</p>	<p>Il s'agit d'une décision historique de l'entreprise, confortée avec la signature de la charte. Elle fait l'objet d'une sensibilisation à l'occasion des réunions DUERP</p>
<p>Nous demandons donc de revoir les unités de travail. 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</p>	<p>La direction ne souhaite pas revenir à un découpage UT par métiers pour les raisons suivantes : - Le DUERP des directions du Siège est organisé par UT. C'est le poids d'un collectif qui peut justifier la création d'une UT spécifique. - FTV a souhaité basculer d'un découpage UT métiers à des UT organisationnelles en 2012 dans le but d'instaurer une démarche pluridisciplinaire et de rendre le DUERP plus lisible. C'est le cas partout à FTV y compris au Siège qui a été le premier à basculer vers des UT organisationnelles. Les réunions de GT sont pluridisciplinaires et intègrent les différents métiers. Possibilité d'un focus spécifique sur les métiers dans les modalités d'exposition (être plus adaptatif en fonction des situations locales à l'appréciation de la direction/APS). Source INRS : "La notion d'Unité de Travail (UT) ne doit pas conduire à développer une approche purement analytique (type « poste de travail »), fastidieuse, coûteuse et peu exploitable en termes de décisions car non globale." Points d'amélioration : Modification de la procédure = le mail d'invitation doit préciser les services présents au GT. D'avantage de vigilance sur la composition des groupes pour veiller à une certaine représentativité</p>
<p>Distinguer les familles de risques distinctes pour mieux adapter et décrire les mesures de préventions. Ex : Environnement hostile "risques industriels, naturels et agressions humaines"</p>	<p>Ce risque est détaillé en plusieurs lignes dans les DUERP des antennes. Cette amélioration a été apportée dans le cadre d'un passage à Acciline+ Le risque n°16 est désormais scindée en deux catégories: -Environnement hostile, violence -Catastrophes naturelles et industrielles</p>
<p>Nous demandons que la direction revoie l'importance du risque lié au rayonnement, au vu de deux études épidémiologiques scientifiques non controversées, au vu des conseils de deux médecins du travail de l'entreprise et compte tenu du principe de précaution. On demande aussi que les groupes de travail DUERP soient correctement informés, le respect des normes n'est pas une garantie de sécurité, les exemples en la matière dans l'actualité sont pléthores.</p>	<p>Le risque est évalué en GT pluridisciplinaire, sur la base des connaissances scientifiques reconnues à ce jour et de la réglementation en vigueur. La DSQVT mène une veille scientifique et réglementaire sur le sujet. Elle encourage la réalisation de mesures de champs électromagnétiques dès que nécessaire afin d'objectiver l'exposition. Les niveaux de champs sont toujours inférieurs aux valeurs limites d'exposition réglementaires pour le grand public. Les rapports de mesures sont diffusés largement et tenus à disposition sur Mon espace. A la suite d'échange avec la CSSCT C, une conférence est organisée le 19/06/23.</p>
<p>Au niveau des rapports annuels, ajouter informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Les indicateurs chiffrés demandés peuvent être retrouvés dans les différents documents reçus et/ou examinés au cours de l'année (bilan emploi, bilan social, bilan absentéisme, bilan médecin du travail, analyse sinistralité, etc.)</p>



france•tv

Absentéisme FRANCE TELEVISIONS
Fin décembre 2022

TABLEAU DE BORD ABSENTEISME - FRANCE TELEVISIONS
situation au 31/12/2022

FRANCE TELEVISIONS	●	6,88% taux d'absentéisme moyen
	●	26,4 jours d'absence en moyenne par salarié
	●	1,2 absence en moyenne par salarié
	●	37,7% des collaborateurs toujours présents
<i>Chiffres-clés</i>	Le nombre de jours d'absence représentent 565 salariés absents du 01/01/2022 au 31/12/2022	

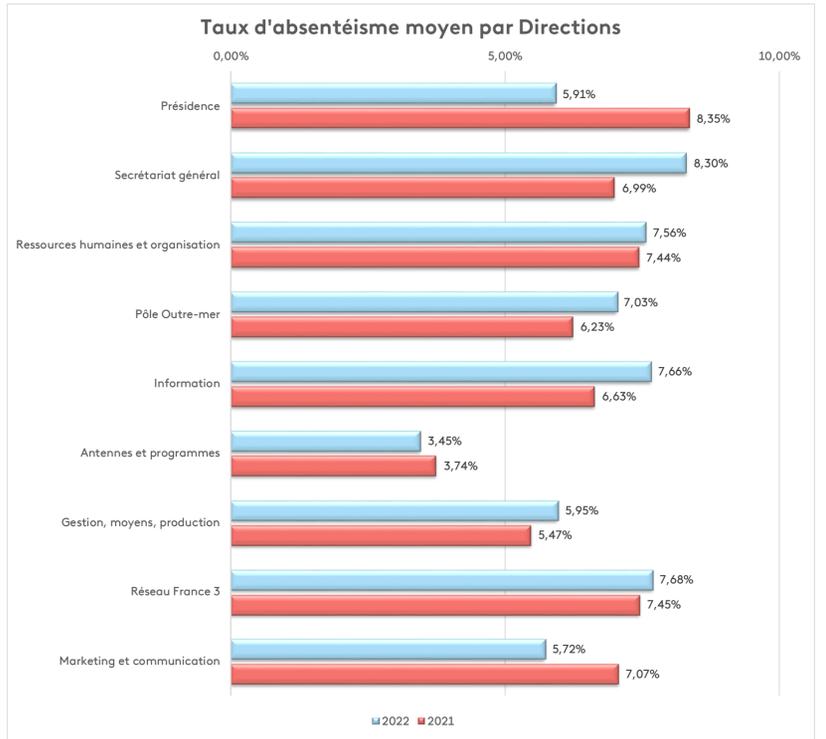
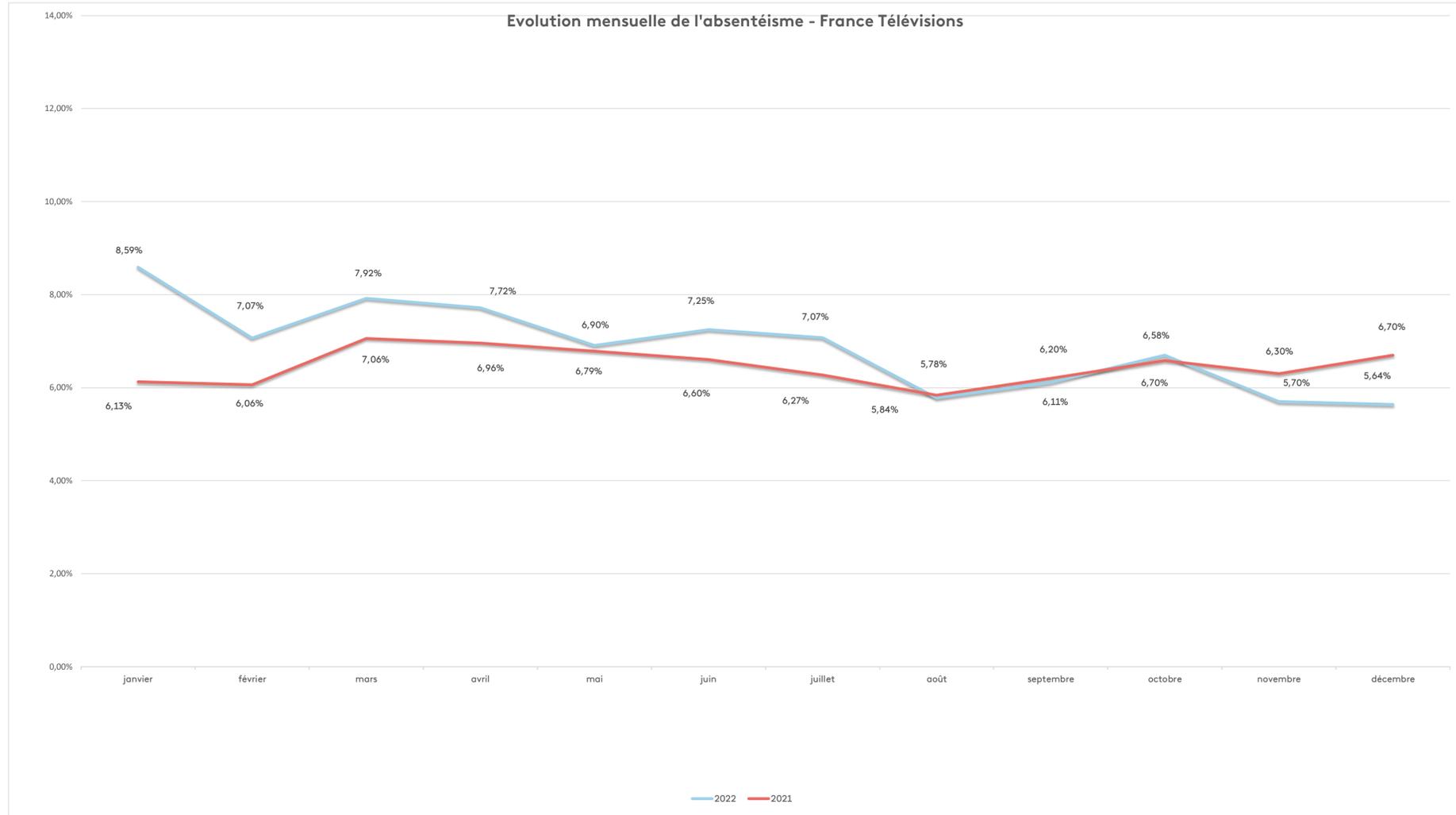


TABLEAU DE BORD ABSENTEISME - FRANCE TELEVISIONS
situation au 31/12/2022

DONNEES GENERALES D'ABSENTEISME

	au 31/12/2022											
	Nombre de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Gravité des absences	Nombre d'absences	Fréquence des absences	Nombre de personnes concernées	Taux de "toujours présents"	Effectif en ETP moyen	Nombre d'absences maladie -3 jours	Taux d'absentéisme -3 jours	% du nombre d'absence de - de 3 jours	Effectif Présent au 31/12/2022
Total général	203 414	6,88%	26,4	9 384	1,2	5 006	37,7%	7693,4	2 104	0,14%	22,4%	8031,0
Présidence	550	5,91%	22,8	13	0,5	9	62,5%	24,2	1	0,03%	7,7%	24,0
Secrétariat général	2 345	8,30%	31,7	67	0,9	37	49,3%	73,9	10	0,07%	14,9%	73,0
Ressources humaines et organisation	10 294	7,56%	29,3	297	0,8	185	50,1%	351,2	70	0,10%	23,6%	371,0
Pôle Outre-mer	37 278	7,03%	26,9	2 052	1,5	986	31,5%	1 384,1	483	0,19%	23,5%	1 439,0
Information	30 760	7,66%	29,6	1 396	1,3	724	32,6%	1 040,4	323	0,15%	23,1%	1 074,0
Antennes et programmes	7 901	3,45%	12,9	333	0,5	219	65,1%	610,5	72	0,07%	21,6%	627,0
Gestion, moyens, production	32 339	5,95%	22,7	1 276	0,9	791	46,3%	1 424,4	253	0,10%	19,8%	1 472,0
Réseau France 3	79 036	7,68%	29,8	3 871	1,5	1 996	29,0%	2 652,8	875	0,17%	22,6%	2 813,0
Marketing et communication	2 911	5,72%	22,1	79	0,6	59	57,2%	132,0	17	0,07%	21,5%	138,0

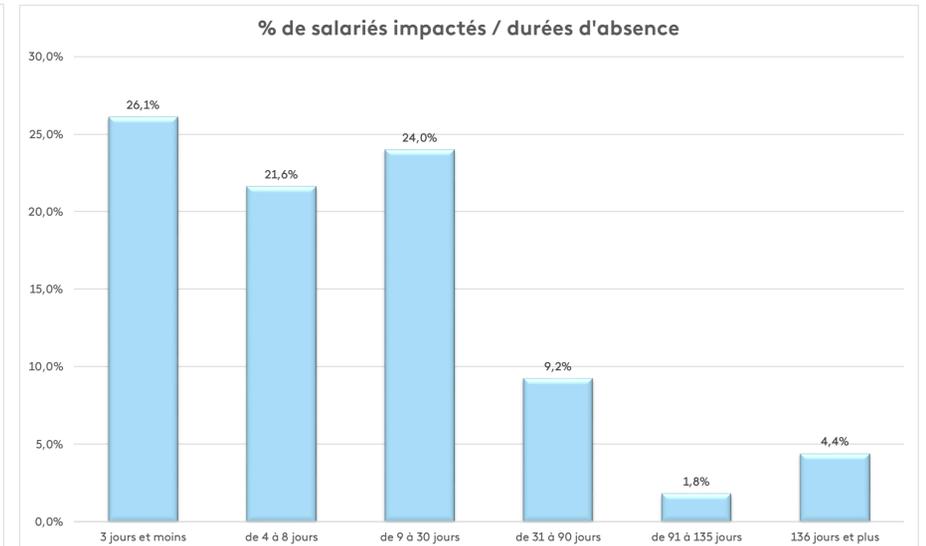
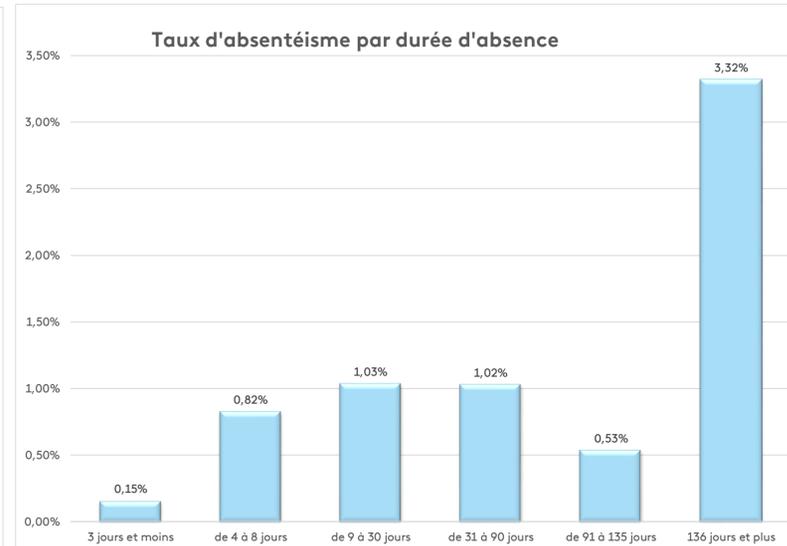
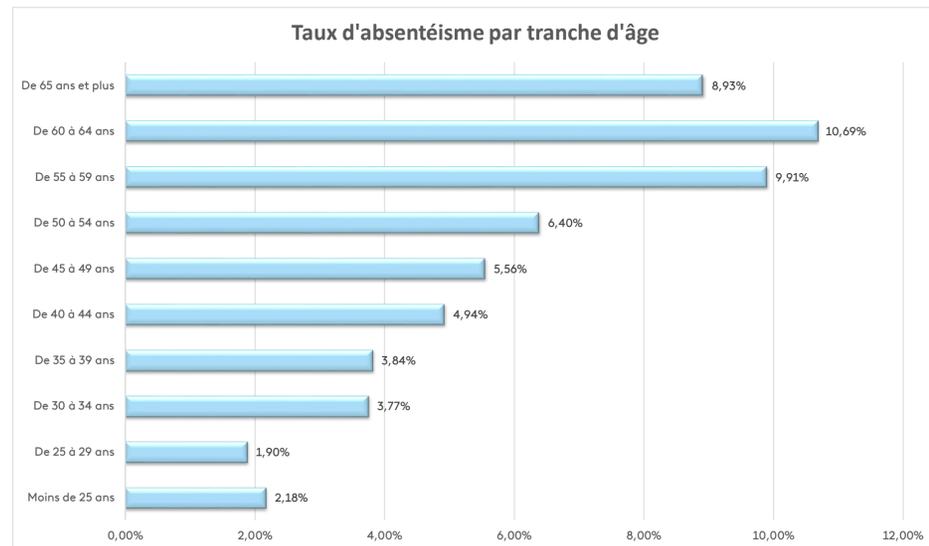


TABLEAU DE BORD ABSENTEISME - FRANCE TELEVISIONS
situation au 31/12/2022

TAUX D'ABSENTEISME - évolution mensuelle

	Taux d'absentéisme 2022												déc. 2021	Evolution N / N-1 (en pts)	
	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	Taux moyen		Taux moyen
Total général	8,59%	7,07%	7,92%	7,72%	6,90%	7,25%	7,07%	5,78%	6,11%	6,70%	5,70%	5,64%	6,88%	6,46%	+ 0,42
Présidence	10,35%	8,04%	7,84%	7,59%	7,84%	9,23%	9,10%	4,55%	3,15%	0,00%	1,51%	0,00%	5,91%	8,35%	- 2,44
Secrétariat général	6,37%	5,97%	8,22%	9,12%	10,73%	10,86%	8,20%	7,17%	7,23%	9,29%	8,69%	7,75%	8,30%	6,99%	+ 1,31
Ressources humaines et organisation	8,86%	6,93%	8,87%	8,60%	8,18%	8,41%	7,92%	6,93%	7,34%	7,36%	5,79%	5,46%	7,56%	7,44%	+ 0,11
Pôle Outre-mer	8,45%	7,58%	7,80%	7,60%	7,42%	7,72%	7,06%	6,86%	6,50%	6,50%	5,88%	4,89%	7,03%	6,23%	+ 0,79
Information	9,41%	7,40%	8,52%	8,28%	7,85%	8,85%	7,77%	6,37%	6,98%	7,80%	5,91%	6,61%	7,66%	6,63%	+ 1,03
Antennes et programmes	4,54%	2,86%	3,75%	4,11%	3,80%	3,86%	3,94%	2,93%	2,87%	3,16%	2,79%	2,77%	3,45%	3,74%	- 0,29
Gestion, moyens, production	7,69%	5,99%	6,65%	6,73%	5,59%	5,75%	5,88%	4,66%	5,39%	6,11%	5,47%	5,48%	5,95%	5,47%	+ 0,48
Réseau France 3	9,83%	8,30%	9,28%	8,86%	7,47%	7,76%	7,99%	6,01%	6,51%	7,41%	6,31%	6,42%	7,68%	7,45%	+ 0,23
Marketing et communication	6,53%	5,38%	6,67%	5,36%	4,75%	4,97%	6,81%	6,65%	6,27%	5,82%	4,49%	4,93%	5,72%	7,07%	- 1,35

REPARTITION DE L'ABSENTEISME PAR MOTIFS D'ABSENCE

	Taux d'absentéisme							Nombre de jours d'absence							Nombre de personnes concernées						
	Maladie	Affection longue durée	Accident du travail	Accident de trajet	Maladie professionnelle	COVID	Total général	Maladie	Affection longue durée	Accident du travail	Accident de trajet	Maladie professionnelle	COVID	Total général	Maladie	Affection longue durée	Accident du travail	Accident de trajet	Maladie professionnelle	COVID	Total général
Total général	4,90%	0,95%	0,22%	0,07%	0,06%	0,67%	6,88%	144 877	28 200	6 653	2 179	1 651	19 854	203 414	2 539	110	109	45	5	2 198	5 006
Présidence	5,39%	0,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,19%	5,91%	502	30	-	-	-	18	550	5	1	-	-	-	3	9
Secrétariat général	6,58%	1,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,43%	8,30%	1 859	365	-	-	-	121	2 345	23	1	-	-	-	13	37
Ressources humaines et organisation	5,05%	1,72%	0,00%	0,09%	0,28%	0,41%	7,56%	6 883	2 349	-	117	384	561	10 294	112	7	-	1	1	64	185
Pôle Outre-mer	5,27%	0,96%	0,07%	0,00%	0,08%	0,64%	7,03%	27 978	5 099	372	11	408	3 410	37 278	633	19	18	3	1	312	986
Information	5,24%	1,04%	0,33%	0,13%	0,12%	0,79%	7,66%	21 048	4 160	1 343	527	490	3 192	30 760	316	19	16	8	1	364	724
Antennes et programmes	2,98%	0,05%	0,16%	0,02%	0,00%	0,24%	3,45%	6 815	122	372	35	3	554	7 901	141	1	2	1	1	73	219
Gestion, moyens, production	4,02%	1,02%	0,28%	0,12%	0,00%	0,52%	5,95%	21 833	5 557	1 494	654	-	2 801	32 339	390	20	20	11	-	350	791
Réseau France 3	5,48%	0,93%	0,30%	0,08%	0,04%	0,87%	7,68%	56 324	9 536	3 072	835	366	8 903	79 036	888	39	53	21	1	994	1 996
Marketing et communication	3,21%	1,93%	0,00%	0,00%	0,00%	0,58%	5,72%	1 635	982	-	-	-	294	2 911	31	3	-	-	-	25	59