



# Compte-rendu de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Réunions des 12 et 19 septembre 2025

Compte-rendu présenté au CSE des 16 et 17 octobre 2025

**Présents pour la direction** : Rafaèle Bourgier (Président de la CSSCT, directeur de la prévention des risques professionnels - Réseau France 3), Vanessa Fixot (DRH - Réseau France 3).

**Présents pour la CSSCT** : Pierre-Olivier Casabianca (journaliste), Karine Cévaër (rapporteuse, journaliste), Rabéa Chakir-Trébosc (documentaliste), Bruno Espalieu (JRI), Laurence Romet (scripte), Jean-Manuel Bertrand (journaliste).

## 1/ Bilan Acca 1<sup>er</sup> semestre 2025 (psy du travail)

*Invitées* : Julie Beaulieu (ACCA), Elodie Brunois (RRH Fabrique Centre Nord AISO-Post-production), Sarah Faggion (Fabrique Centre Sud feuilleton-fiction-Post-production-et commande client)

Difficile d'être exhaustif sur ce point, car en refaisant les calculs du document, les élus ont découvert que certaines statistiques étaient fausses, notamment la répartition Homme/femme et PTA/journalistes. Dommage que la direction ne s'en soit pas aperçue avant la réunion. Acca devait corriger sa copie et nous remettre un nouveau document, mais nous l'attendons toujours.

Parmi les chiffres visiblement avérés : le nombre de bénéficiaires qui s'élève à 186 contre 140 à la même époque en 2024 (nous sommes 2890 salariés au Réseau). Cette augmentation est en grande partie due à **la ligne d'écoute dédiée aux managers qui a été 5 fois plus utilisée** que l'an dernier (48 entretiens contre 9).

Il semble aussi avéré que cette année, pour la première fois, les hommes sont allés voir la psychologue du travail en plus grand nombre que les femmes. Pourquoi ? Acca n'en sait rien. Nous supposons que le succès inédit de la ligne dédiée aux managers explique peut-être cette différence.

Les motifs qui amènent les salariés à consulter la psychologue du travail sont en premier lieu **les relations de travail dégradées** comme depuis quelques années déjà, suivis par **les exigences du travail**.

Dans ces facteurs de risques certains représentent des causes et d'autres des conséquences ; en clair **la charge de travail et l'organisation pesante** (exigence du travail) entraînent ici des **tensions au sein des collectifs et avec les managers** (relations dégradées). Le 1<sup>er</sup> motif est donc bien souvent la conséquence du second.

Le 3<sup>ème</sup> facteur de risque, **l'exigence émotionnelle**, met en lumière le côté éprouvant de certaines situations de travail. Enfin, les salariés mettent également en avant **l'insécurité économique et des conflits de valeur** comme la qualité empêchée. Cette dernière est là aussi la conséquence de l'exigence du travail et traduit une perte de sens chez de nombreux salariés.

**Sur la Fabrique**, la sollicitation d'ACCA reste très faible. Seuls 8 salariés sur 280 ont contacté un psychologue du travail. L'échantillon est par conséquent peu représentatif, mais que ce soit au centre Nord ou au centre Sud, c'est l'exigence émotionnelle qui apparaît comme le facteur de risque le plus fort.

En matière d'actions collectives, nous apprenons que le prestataire Acca a travaillé sur le collectif du Havre. Le directeur de la prévention des risques et la DRH n'ont pas été en mesure de nous prévenir car ils ne le savaient pas non plus. Par ailleurs, Acca continue de former les Codir aux risques psycho-sociaux en complément du « tour de France » entamé par Rafaële Bourgier et Vanessa Fixot afin de sensibiliser les directions régionales à ce type de risques professionnels.

## **2/ Bilan Social Direct 1<sup>er</sup> semestre 2025 (assistantes sociales)**

*Invitées : Eve Jouanny et Laurence Tetrel (Social Direct)*

Là aussi, il y aurait des données inexactes. Selon les RRH de la Fabrique, les 8 salariés de Paris qui se sont déclarés à la Fabrique en région se sont trompés et devraient apparaître dans le bilan du Siège. Aucun contrat « région » ne serait basé à Paris selon elle. Par conséquent ce bilan sur les salariés de la Fabrique serait faussé. Nous évoquons en vain des personnes de la Vidéo Mobile. Dont acte, Social Direct doit retravailler avec les RRH.

Au niveau du Réseau, les bénéficiaires de Social Direct ont augmenté : 149 pour ce 1<sup>er</sup> semestre contre 132 en 2024. Suite à notre demande de l'an dernier, les motifs de contact des salariés ont été clarifiés avec des sous-thèmes. **La Santé** (inaptitudes, accidents et maladies professionnels, handicaps) reste la 1<sup>ère</sup> raison de sollicitations des salariés. En

revanche, le questionnement sur **les Aidants** est passé cette année en deuxième position devant la **Vie au Travail** (risques psycho-sociaux, retraite, projet formation...). Quant au **Budget**, ce sujet est passé en un an de la deuxième à la quatrième place.

Si le motif de la santé est partagé également entre les sexes, on constate que le problème de **l'aide est surtout porté par les femmes**. A ce sujet, les élus regrettent que l'entreprise se limite au minimum légal, quant au soutien aux salariés concernés (congé sans solde de 3 mois renouvelables dans la limite d'un an sur toute la carrière). De par sa moyenne d'âge, le personnel de France Télévisions est de plus en plus touché par ce fait de société et si on veut éviter l'augmentation de l'absentéisme, il est grand temps de prendre ce genre de sujet à bras le corps.

Par ailleurs, la communication via le guide de Social Direct sur Monespace n'est pas claire. Les élus demandent que pour chaque problématique, Monespace présente des fiches d'actions avec **3 colonnes permettant de distinguer ce que prévoient la loi, la prévoyance, l'entreprise**. Beaucoup d'élus passent du temps à chercher pour les salariés des réponses qui devraient être fournies par les services RH. L'amélioration de la communication sur ces sujets s'avère nécessaire d'autant plus que de nouvelles évolutions réglementaires sur la retraite progressive et le handicap sont prévues.

### **3/ Bilans des médecins du travail 2024**

*Invitées : Dr Christine De Laulanie, Dr Samia Chena, Dr Lakshmy Chastang (médecins coordinatrices France Télévisions)*

Nous remercions avant tout les médecins de France Télévisions qui, chaque année, essaient de contacter les médecins interentreprises afin de présenter un document consolidé ; leur travail nous est d'un apport précieux parce que les bilans annuels comportent de moins en moins d'observations. Il faut savoir que la pénurie des médecins du travail s'aggrave, depuis 2010 les effectifs ont baissé de 21%.

Chaque médecin coordinatrice synthétise les bilans annuels de sa zone. Pour Rappel :

- Le Dr De LAULANIE gère la Bretagne, le Centre-Val de Loire, le Grand Est et les Pays de la Loire. Elle est également le médecin du travail de Paris Ile-de-France.
- Le Dr CHENA est dédiée aux Hauts-de-France, à l'Occitanie et la Normandie.
- Le Dr CHASTANG s'occupe de PACA, Nouvelle Aquitaine, AURA et Bourgogne Franche-Comté.

Pour les 3 zones, les visites occasionnelles restent sans surprise, plus nombreuses que les périodiques. C'est désormais ainsi chaque année. On note également de nombreux aménagements de postes (temps partiels, préconisations d'équipements, aménagements activités, télétravail...). Par exemple à Marseille, il y en a eu 27 pour 21 salariés en 2024, à Bordeaux : 41 contre 16 en 2023. A Montpellier 24, idem à Toulouse. Quant aux inaptitudes, nous en avons dénombré plus d'une quinzaine mais il manque quelques rapports.

**Les sites où des risques professionnels ont été remontés sont :**

**Brest** : logique, deux arrêts de longue durée dans une locale en lien avec des accidents du travail ne passent pas inaperçus. La dégradation des conditions de travail a été mise en cause.

**Orléans** : quelques situations individuelles ont été traitées. Ces cas font-ils échos à la situation de crise qui a eu lieu ? A ce stade impossible à dire.

**Strasbourg** : le médecin s'inquiète d'importants changements organisationnels, un taux d'absentéisme de 9,6%, une démarche d'évaluation des RPS a été conseillée. Un point à ce sujet est prévu à la prochaine CSSCT. Côté Fabrique, le médecin met en exergue un taux d'absentéisme de 58,3%. Énorme ! Quelle en est la cause ? Personne de la Fabrique n'est présent pour nous répondre.

**Metz** : la locale reste sous surveillance. De nombreux conflits ont impacté le collectif ces dernières années.

**Nantes** : Un problème récurrent est soulevé par cette nouvelle médecin du travail qui découvre combien il est difficile à France 3 de mettre en place des temps partiels thérapeutiques. La plupart des salariés refusent pour des raisons financières. Comme il n'y a pas de subrogation, la complémentarité des paiements entre FTV, Audiens et la sécurité sociale accuse des mois de retard. Difficile cette fois pour FTV de rejeter la faute sur la Sécurité car ce médecin n'a jamais vu une telle situation dans les autres entreprises où elle est passée. Le clou est enfoncé par les RP qui nous remontent en effet que FTV a oublié d'envoyer plusieurs dossiers à la CPAM, retardant ainsi pendant des mois le versement des indemnités journalières. Par ailleurs, le médecin trouve que les aménagements de poste sont trop longs à se mettre en place, ce qui risque d'aggraver la santé des salariés concernés.

**Marseille et Antibes** : de nombreux facteurs de risques professionnels (physiques et psycho-sociaux) sont listés par le médecin du travail local.

**Bordeaux** : les rapports sociaux semblent problématiques, avec plusieurs relations interpersonnelles dégradées, y compris avec les managers.

**Lyon** : le nouveau médecin alerte sur le risque de TMS tout comme à **Vendargues**.

**Montpellier** : sollicité par le médecin de FTV début septembre, le médecin inter-entreprises confie qu'il y a un « gros sujet RPS » à la station. Une alerte collective a été transmise à la direction régionale. Visiblement personne d'autres n'était au courant, les RP non plus. Nous rappelons que les élus du personnel doivent être avertis de ce genre de démarche. Depuis, une enquête paritaire a été ouverte.

**Toulouse** : le médecin local préconise une démarche QVCT, compte tenu des problèmes organisationnels, de TMS et de risques routiers.

**Caen** : Nous apprenons qu'un diagnostic RPS a été réalisé au service Documentation sur proposition de l'ex-médecin du travail dont nous attendons la transmission

**Ile de France** : le rapport décrit de nombreux risques psycho-sociaux au sein de cette rédaction. Tempo et Campus ont fait l'objet de remontées négatives, les salariés se plaignent de la complexification des process et de la chaîne de fabrication, de qualité empêchée, d'incertitude liée à l'avenir, de surcharge, de rythme trop contraignant, etc. Plusieurs situations interpersonnelles dégradées ont dû faire l'objet d'un accompagnement particulier.

Concernant les locaux, 4 alertes ont été effectuées en 2024. La première pour des raisons d'hygiènes (odeurs, excréments de souris...). La deuxième a fait suite à des symptômes pulmonaires causés par un problème de qualité de l'air dû à des travaux. Ce problème a entraîné une troisième alerte avant qu'une solution ne soit trouvée. Parallèlement, une quatrième alerte a été lancée cette fois à cause de la peinture.

Le médecin déplore l'inertie des services IMG qui ont mis du temps pour réagir. Elle a dû taper du poing sur la table pour obtenir un résultat. Les élus de la CSSCT sont abasourdis par tant de négligence. Et quid des plans de prévention qui auraient dû prévenir tous ces désagréments ? (NDLR : un plan de prévention est élaboré lorsque les activités de deux entreprises se rencontrent).

**En matière d'évolution réglementaire**, un décret supprime à partir du 1<sup>er</sup> octobre le « suivi renforcé » des salariés soumis à l'habilitation électrique et à la formation CACES (conduite d'engins servant au levage).

Nous soumettons également un changement d'usage sur les temps partiels thérapeutiques ou pris dans le cadre d'une invalidité. Les Salariés peuvent-ils rester en forfait jour ? les textes se contredisent à ce sujet. Nous attendons une réponse plus claire de la part des services RH.

## 4/ Bilan absentéisme 1<sup>er</sup> semestre 2025

*Invité : Steve Labade (Pilotage Social)*

En premier lieu, les élus de la CSSCT regrettent le changement de présentation des données de l'absentéisme, les chiffres sont moins lisibles parfois absents, ceux de France Télévisions, ne sont pas affichés et certains titres de graphiques sont faux ; par ailleurs, ces statistiques restent hélas toujours non générées.

A part ça, **l'absentéisme est de nouveau en hausse dans le Réseau** : il atteint **7,5%** au 1<sup>er</sup> semestre 2025 versus 6,79% à la mi-année 2024. Par comparaison, le chiffre moyen national des entreprises en 2024 était de 4,5% selon le baromètre Ayming, 5,1% selon le Datascop AXA.

Les régions les plus touchées sont : l'AURA, la Bretagne, les Hauts de France, Paris Ile-de-France et PACA. Au niveau des antennes, c'est **Amiens** qui fait figure de lanterne rouge avec 11,29%, ce qui étonne peu les élus au vu de ses violents conflits entre managers et salariés.

Le taux d'absentéisme des régions apparaît donc élevé et inquiétant, d'autant plus que les **accidents du travail sont encore à la hausse**. Ils représentaient 4,7% des motifs d'absence l'an dernier, ils en représentent **6,2% en 2025**. Et il ne s'agit là que des AT reconnus par la sécurité sociale, sachant que beaucoup sont encore retoqués à cause des réserves de la direction. Par ailleurs, les arrêts qu'ils engendrent sont plus longs. Les élus en connaissent plusieurs qui sont consécutifs à de graves burn-out.

Les maladies simples entraînent également des absences plus longues cette année. Pourtant les ALD (affections de longue durée) diminuent. Parallèlement, le nombre des arrêts de très courtes durées augmente et les malades sont un peu plus jeunes. **En bref, pour les élus, tous les ingrédients du risque psycho-social sont présents.**

## 5/ Tour des Régions : France 3 Picardie

*Invités : Nicolas Marousez (représentant de proximité France 3 Picardie, Léo Lemberton (directeur régional France 3 Hauts de France), Sylvain Cau-Bareille (RRH France 3 Hauts de France).*

Au vu de son taux d'absentéisme à plus de 11% et des enquêtes sur les accidents du travail qui s'enchaînent, les élus ont souhaité faire un focus sur Amiens. Plus précisément, les élus voulaient connaître **le plan d'action** qui devait faire suite au **1<sup>er</sup> rapport d'enquête** paritaire rendu au printemps dernier et les **mesures prises pour endiguer les absences**.

Force est de constater que ces deux problèmes n'ont pas été traités avec la célérité qu'ils méritaient par l'ancien directeur régional ni par le RRH. Fort heureusement, le nouveau directeur semble plus enclin au dialogue social et a déjà invité la DSQVT à venir les aider dans cette tâche.

Par ailleurs nous savons, via les RP, que la majeure partie des mesures proposées par le 1<sup>er</sup> rapport d'enquête sur l'AT d'un rédacteur en chef adjoint avaient été refusées par l'ancien directeur et ce sans les remplacer par d'autres mesures. Nous espérons que le nouveau directeur pourra nous présenter dans quelques semaines un plan d'action à la hauteur des enjeux décrits dans le rapport.

En revanche, **nous déplorons fortement qu'un « rappel à l'ordre » ait été envoyé** à l'un des RP qui, comme par hasard, avait réalisé cette enquête au printemps 2025. Ce « rappel à l'ordre » nous apparaît injustifié puisqu'il vient sanctionner ce monteur, sans enquête préalable, pour avoir fait des remarques sur un reportage. Et toujours comme par hasard, c'est le rédacteur en chef adjoint qui avait fait l'objet de l'enquête, qui s'en est plaint. Nous espérons que l'enquête paritaire réclamée par les élus clarifiera cette affaire.

## Compte-rendu de la CSSCT extraordinaire

### Réunion du 19 septembre après-midi

A l'issue des différentes réunions de la commission de suivi du protocole de fin de grève des éditions Ici qui se sont tenues entre le 02/02/2024 et le 16/01/2025, employeur et organisations syndicales ont décidé de plusieurs mesures. Parmi elles, l'une concerne directement la CSSCT. En effet ce protocole demande à la commission santé de définir et de mettre en place une méthodologie de prévention qui sera déployée en local, prenant en compte les risques identifiés en matière de charge de travail, d'organisation du travail et de santé au travail. Rien que ça !

Aujourd'hui, de l'eau a coulé sous les ponts, il nous faut donc trouver une méthode de prévention qui s'adapte aux problèmes actuels. La direction arrive, comme toujours depuis

2019, sans idée. Après quelques échanges et minutes de réflexion, **les élus proposent d'élaborer un questionnaire simple qui sera fourni dans chaque antenne à un binôme paritaire (ex : RRH/RP)**. Ce binôme ira à la rencontre des salariés qui sont visés par le protocole : techniciens de régie, scriptes, chef d'éditions et présentateurs. Ce questionnaire servira de base de travail à ce binôme et lui permettra de réaliser un premier niveau d'analyse des facteurs de risques. Cet exercice sera plus complet qu'un baromètre et moins complexe qu'une inspection.

Un diagnostic actuel sera ainsi réalisé en local et remonté en IP et en CSSCT. Selon les réponses, leur niveau d'homogénéité, des solutions locales ou transversales pourront être travaillées.

Le directeur de la prévention va remonter cette idée à la DRH de France Télévisions.