

CSSCT-C du 12 mars 2024

Rapport de la rapporteure

POINT 1 – Présentation du dispositif cyberharcèlement

(par Pascal Doucet-Bon, directeur délégué en charge de la déontologie et la stratégie éditoriale)

Le cyberharcèlement c'est quoi ? :

- Juridiquement l'aspect cyber est un facteur aggravant du harcèlement. La loi française est la plus sévère de toutes les démocraties et les trolls organisés se méfient (ils sont conseillés). Ceux qui se retrouvent en justice sont les moins organisés. Pour éviter les poursuites il vaut mieux désinformer que cyberharceler. Si FTV portait plainte pour attaque de sa ligne éditoriale, l'entreprise perdrait en raison de la liberté d'expression.
- Le but du cyberharcèlement du journaliste est de faire taire. Il y a donc un enjeu de santé au travail et de liberté de la presse.
- Il y a des moments plus propices au cyberharcèlement : enquêtes sur V. Bolloré ou des partis politiques, élections dans des pays non démocratiques, conflits armés... Les journalistes sont formés avant leur départ en zone de guerre. Pas de domaine journalistique épargné, mais les plus ciblés sont les investigations, le fact-checking, la politique, l'agriculture en région et l'ultra-droite.

Les attaques contre les salariés de FTV :

- Il y a eu jusqu'à 1 signalement de sentiment de cyberharcèlement sur les réseaux sociaux tous les 10 jours. 1 fois sur 2 ce n'était pas caractérisé (controverse malsaine et non attaque personnelle), mais ça n'empêche pas le préjudice. Aujourd'hui beaucoup moins de signalements (rien depuis les 2 derniers mois). Est-ce que les journalistes se sont habitués et ne voient pas l'intérêt de signaler ?
- Plusieurs cas de cyberharcèlement sont dus à des erreurs dans les articles web publiés sur nos sites.
- Pas de cas rapporté de cyberharcèlement entre collègues, par contre il y a eu de la controverse malsaine.

Les moyens de protection et d'action de FTV :

- Les algorithmes de modération sont efficaces la plupart du temps, mais les trolls savent les contourner.
- Un groupe de travail autour de P. Doucet-Bon a rédigé un guide régulièrement mis à jour (les pratiques et la loi évoluent) sur monespace qui s'articule en 2 parties : 1) Je me protège 2) Comment je réagis :

[Monespace -> Mon entreprise -> Information -> Déontologie et textes de référence -> Guide FTV cyber harcèlement \(maj mars 2024\)](#)

- L'UFTV propose une formation d'1 jour 2 fois par an mais elle se remplit mal. P. D.-B. continue à faire le tour des sites pour en faire la promotion et présenter le guide (Outre-mer bientôt).
- Pas de lien de cause à effet : si on n'applique pas les règles du guide et qu'on est victime de cyberharcèlement, l'entreprise nous défendra.
- Si c'est un CDD FTV il sera suivi par FTV même après son contrat.
- Il y a toujours urgence à agir, le cyberharcèlement n'est pas que virtuel. On sait que le traumatisme a des effets retards. Pendant le harcèlement on est dans l'adrénaline.
- La procédure du tiers de confiance est très importante. Il faut le désigner quand on est au calme. C'est lui qui collecte les preuves sur les réseaux sociaux du salarié cyberharcelé. Plus besoin d'huissier, des captures d'écran suffisent.
- Le process de signalement (plainte) appartient à la D2S. Les salariés sont contents de la réduction du délai, mais ils regrettent de ne pas avoir un appui psychologique immédiatement. Ce qui est proposé n'est qu'une écoute qui oriente vers les psychologues cliniciens de ville.
- NB : en cas d'agression sur le terrain il est conseillé de prévenir la D2S, au moins pour les statistiques.
- La 1^{ère} plainte ne peut venir que du salarié (droit pénal). L'employeur peut s'associer dès le départ ou au moment du procès. Les OS peuvent se constituer partie civile. La procédure du salarié est financée par l'entreprise s'il prend l'avocat de l'entreprise. Très peu de procédures sont arrivées en justice à cause des forces de l'ordre qui sont encore peu performantes, mais la mise en place du pôle cyber devrait aider.

Préconisations des élus

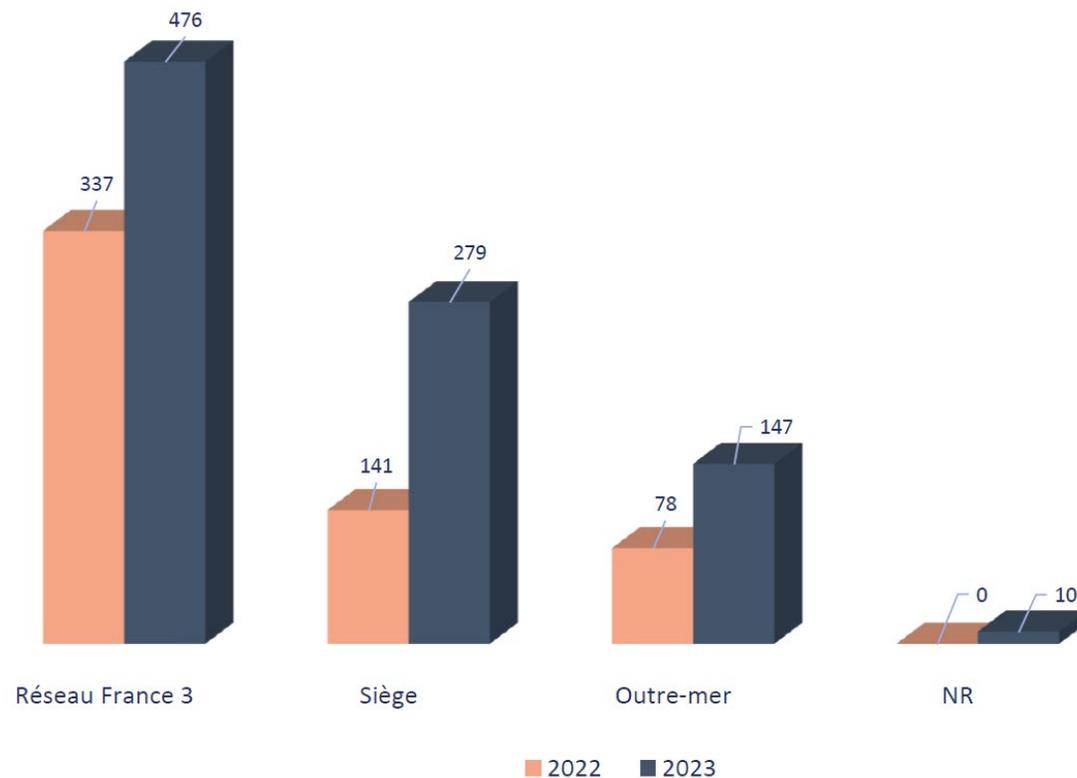
- *Vérifier les contacts psy dans le guide (appels d'offres réguliers)*
- *Création d'une ligne générique dans les DUERP*
- *Renforcer le portage managérial sur le sujet*
- *En même temps qu'on déclare son sentiment de cyberharcèlement, déclarer aussi un accident du travail, comme pour les agressions sur le terrain, pour tracer et suivre les effets retards (rôle de l'encadrement : l'AT n'est pas que de la seule responsabilité de la victime)*
- *Inscription systématique des contributeurs web à la formation cyberharcèlement*
- *La direction considère que sur les réseaux sociaux un compte est public quand il compte plus de 5.000 abonnés, mais ce n'est fondé sur aucune base juridique. Une discussion s'impose avec les OS et les IRP sur le sujet*
- *La plainte au nom de l'entreprise ne doit pas être portée par la victime en même temps qu'elle porte plainte pour elle-même. C'est une démarche suffisamment lourde émotionnellement. On peut porter plainte de façon « délocalisée »*

POINT 2 – Bilan annuel psychologue du travail pour 2023 (par ACCA)

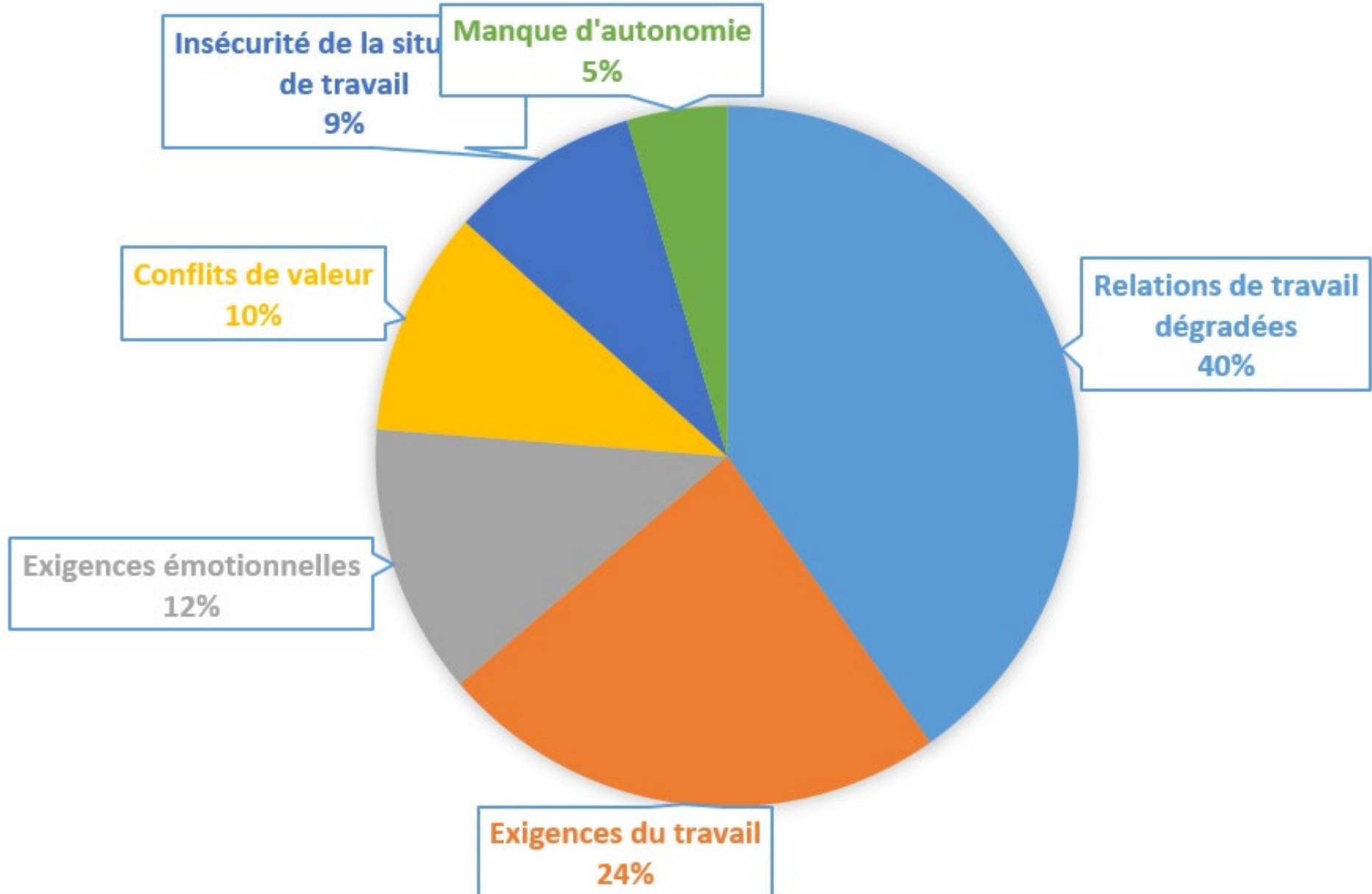
481 salariés ont fait appel à ACCA en 2023, soit 6,09% de l'effectif de FTV

912 entretiens réalisés :

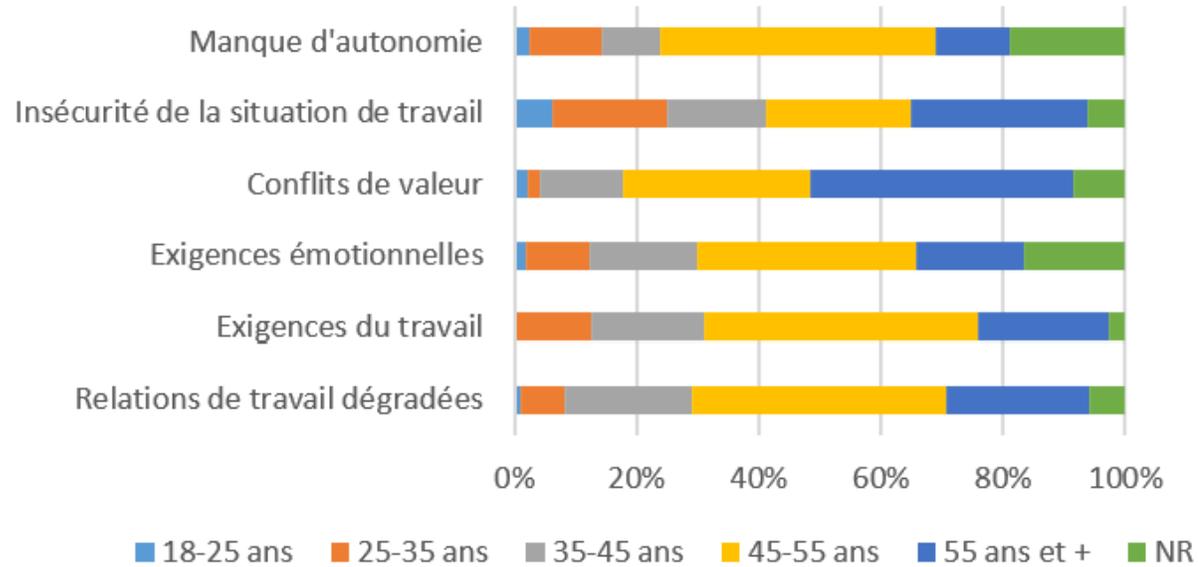
- En présentiel : 741
- Par téléphone :
 - Ligne dédiée salariés : 146
 - Ligne dédiée RH, élus et managers : 25



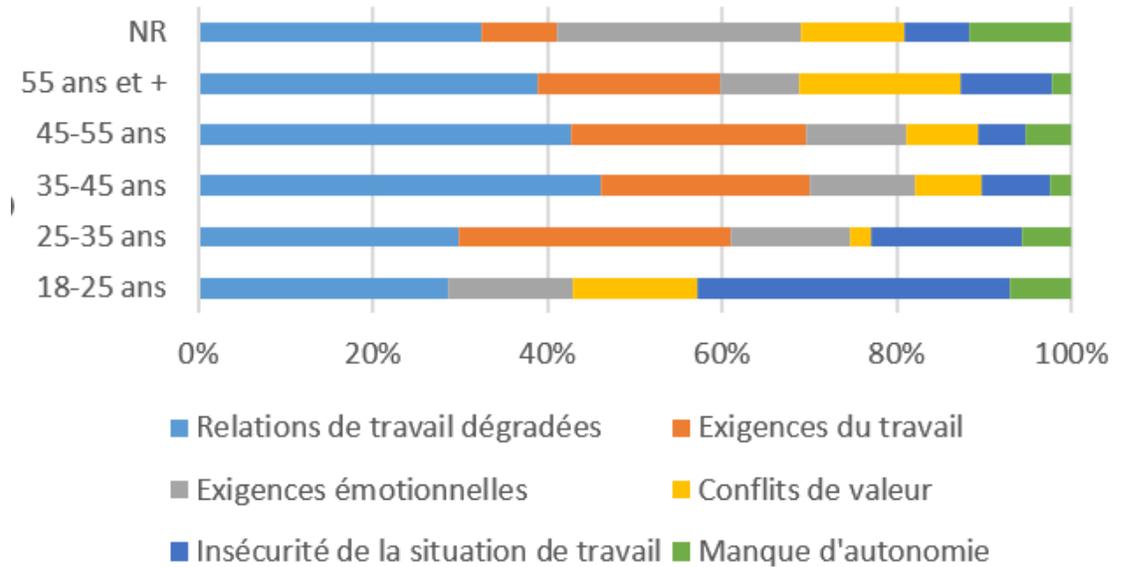
Répartition des entretiens selon les facteurs Gollac



Répartition des tranches d'âge par critère Gollac (2023)



Répartition des critères Gollac par tranche d'âge (2023)



FAITS SAILLANTS DE L'ANNEE

- Projet CAMPUS : inquiétudes quant aux impacts sur l'organisation des collectifs de travail, les locaux et les aménagements de poste ; inquiétudes en raison d'un manque d'information ressentie
- Vigilance en Outre-mer : Réforme de l'info
- Vigilance sur Antibes : Déménagement de site
- Tempo :
 - Remontée des indicateurs auprès de la DSQVT :
 - nombres de RDV, sollicitations des collaborateurs sur le terrain et via la cellule d'écoute
 - Facteurs de risques détectés
 - Préconisations
- Alerte sur le collectif de POITIERS :
 - Remontée des indicateurs auprès de la DSQVT :
 - nombres de RDV, sollicitations des collaborateurs sur le terrain et via la cellule d'écoute
 - Facteurs de risques détectés
 - Préconisations
- Changement d'outil : OPEN Média

Question de la CSSCTC : qu'ont fait les directions opérationnelles suite aux alertes d'ACCA ?

Extraits du bilan ACCA :

« En septembre nous avons pu constater une augmentation du volume de RDV ce qui coïncidence avec la mise en place du projet TEMPO [...] L'insécurité de la situation de travail est le facteur associé. Ce facteur fait référence aux changements permanents, entraînant pour les salariés des incertitudes, une impression de subir les événements, ce qui provoque une certaine insécurité (pouvant porter sur l'avenir du métier ou encore sur l'évolution des conditions de travail). »

« On observe une volonté des salariés de s'adapter à ses changements, les salariés aiment leur métier, leur entreprise, sont attachés à ses valeurs et manifestent des inquiétudes sur l'avenir, de cette dernière, en toile de fond, la fusion avec la RADIO. »

« Variable d'une personne à l'autre, souvent pas identifiable de prime à bord, les salariés ne le perçoivent pas toujours, et finissent par venir en parler aux psychologues, dernier accueillant. Cette sur-adaptation a pour conséquence une démobilitation, on encore du conflit de valeur, un sentiment de perdre le sens dans son travail, du pourquoi « je fais les choses » »

« Nous constatons de nombreux conflits larvés, des salariés qui se connaissent parfois depuis longtemps, rencontrant des situations de conflits anciens parfois datant de plusieurs années. Notre travail ici est souvent d'accompagner, de travailler la prise de recul, de s'appliquer à rester dans la bonne posture, à savoir la posture professionnelle. Il s'agit aussi parfois, de permettre la libération de la parole et donc d'engager ensuite un travail de fond, permettant à l'individu de retrouver une sérénité au travail. »

« Problèmes d'organisation systémique qui génèrent des tensions, parfois des situations inter-individuelles qui ne peuvent être traitées, qui peuvent entraîner d'autres conflits relationnels (point de tensions liés à la marge de manœuvre réelles des managers, ex : sujet d'actu chauds, personnes qui acceptent sans rien dire, puis sentiment d'iniquité). »

Focus TEMPO

- Les indicateurs demandés par la DSQVT étaient le volume d'entretiens et leur répartition dans les critères Gollac.
- En avril-mai 2023 ACCA a commencé à avoir des remontées informelles. En septembre 2023 ils ont adapté leur recueil d'information pour pouvoir identifier « Tempo » comme objet de la demande. De fait, Tempo a été la majorité des sollicitations et a entraîné un accroissement du nombre de rendez-vous. Donc ACCA a alerté la DSQVT qui n'a pas été surprise puisque cela corroborait les prévisions de l'équipe projet.
- Préconisations d'ACCA : visibilité sur le projet et les process, avoir de l'information, répartition des activités entre le Siège et les régions, actions trop lentes, métiers prioritaires, les salariés doivent être plus à l'écoute d'eux-mêmes pour reprendre confiance (à trop se sur-adapter on se perd soi-même). ACCA a demandé aux psychologues de travailler sur la sur-adaptation des salariés (changement d'outils, turn over de l'encadrement...) et expliquer le phénomène aux managers.

Actions de prévention :

- Soutenir et développer la coopération entre les acteurs de la prévention (mise en lien avec et entre les managers, RH, Assistantes Sociales, Médecine du travail, DSQVT), en participant aux temps d'échanges avec les différents acteurs de la prévention, en EVL, en IP en lien avec des problématiques de santé, lors de réunions ou encore lors de points réguliers avec les RH, managers. Mais aussi, en étant un relai, orienter les salariés vers le bon interlocuteur.
- Pérenniser la prise en charge des situations individuelles sensibles, et promouvoir la LED pour une prise en charge en dehors des présences sur site. Prochainement, les salariés auront la possibilité de demander un rendez-vous en visio via notre future nouvelle plateforme.
- Débattre de l'activité de travail pour favoriser un environnement soutenant à l'exercice professionnel
- Maintien de la vigilance quant au contexte global des grands projets menés par France Télévisions
 - CAMPUS
 - ANTIBES
 - TEMPO : effets de groupe, intensité du temps de travail et charge de travail, insécurité liée au changement, conflit de valeur
 - Réforme de l'info
- Poursuivre l'accompagnement des contextes locaux spécifiques : évolution de l'organisation de travail et/ou des outils, sensibilisation aux RPS et participation à certains ateliers dans le cadre de la mise à jour du DUERP, des journées QVT
- Importance de former, ou encore d'engager une réflexion sur les RPS en situation de changement afin que les encadrants soient en capacité de repérer les signaux faibles.

Question de la CSSCTC : quelles actions sont menées par les directions opérationnelles ?

Remarques des élus de la CSSCT-C

- La trame des bilans des psychologues du travail et des assistantes sociales est quasi validée, ce qui devrait améliorer le travail d'analyse des élus.
- La direction a la volonté de former les managers, mais il y a un décalage avec les sessions organisées par l'UFTV, qu'il s'agisse de prise de poste ou d'intégration au vivier d'encadrement. Une formation systématique à l'entrée dans le vivier n'est pas opportune pour la direction, car on ne peut pas savoir à l'avance s'ils pratiqueront, ou pas. Remarque des élus : cette question a été tranchée pour les FOR (tant pour leur formation que pour leur « utilisation »), il faut qu'elle le soit également pour les managers en raison des impacts individuels et collectifs de ces postes à responsabilité.
- Les projets d'entreprise ont besoin d'être portés par des acteurs convaincus de la nécessité d'agir en prévention et qui ont les moyens de cette prévention.

POINT 3 – Réponses à l'avis du CSEC du 31/01/24 sur le point relatif au PAPRI Pact

Les 3 points essentiels :

- Document reçu en séance
- 2h de relecture ligne par ligne
- Nous n'avons traité que les 2 1ères pages (sur 7). Les échanges doivent se poursuivre par mail avant le CSEC d'avril, et lors d'une autre réunion si nécessaire

REMARQUES DES ELUS DE LA CSSCT-C SUR LES REPONSES DE LA DIRECTION A L'AVIS DU CSEC SUR LE PAPRI Pact 2024

<p>1/ Le calendrier de la consultation de la Politique Sociale et conditions de Travail (PST) et la temporalité des documents est à revoir.</p>	<p>D'ouvrir rapidement avec l'employeur une discussion sur les échéances du volet santé et prévention de la politique sociale. Un calendrier calqué sur l'année scolaire plutôt que civile nous semblerait une solution à étudier. L'automne laisserait le temps pour les consultations d'Établissements et les ajustements nécessaires, pour ensuite les transmettre au CSEC qui sera alors en mesure de donner un avis éclairé en décembre.</p>	<p>Une réunion de coordination des CSSCT (composition : 2 membres pour le réseau, 2 pour le central et 2 pour le siège) sera organisée par la direction du Dialogue Social pour échanger sur le calendrier et sur le niveau le plus adapté pour informer-consulter.</p>
---	---	---

⇒ **Quand aura lieu cette réunion de coordination ?**

	<p>Que les élus aient accès aux DUERP et PAPRI Pact sur Acciline+ en mode lecture afin de voir leurs évolutions et modifications.</p>	<p>Ce n'est pas l'accès à Acciline+ qui permettra d'identifier les évolutions des DUERP/PAPRI Pact. L'APS présente les mises à jour du DUERP lors de l'Instance de proximité consacrée au sujet. Les DUERP actualisés sont disponibles sur les espaces intranet.</p>
--	---	--

⇒ **L'intranet ne permet pas de trouver facilement les DUERP de chaque site (démonstration faite en CSSCT-C). De plus, ils sont en désordre. Nous voulons une autre façon de les trouver : lien, case dans la BDESE, ... Nous proposons depuis plusieurs années un dossier partagé avec les acteurs santé.**

	<p>Que soit prévue le plus vite possible une présentation exhaustive du logiciel Acciline+ et de ses potentialités aux instances représentatives du personnel en commençant par les CSSCT.</p>	<p>La DSQVT pourra présenter les fonctionnalités d'Acciline+ en CSSCT C.</p>
--	--	--

⇒ **« présentera », pas « pourra présenter ».**
 ⇒ **Démonstration complète également dans les autres instances (CSSCT et CSE/IP).**

<p>2/ L'inadéquation DUERP/PAPRI Pact/Bilan SSCT reste flagrante :</p>	<p>Que les directeurs, managers et RRH soient formés à leurs obligations édictées par les textes réglementaires en matière de santé et de sécurité. La formation commune direction/représentants du personnel a été demandée par les élus en parallèle dans ce but, avant d'être modifiée par la direction du Dialogue Social ; cette formation doit urgemment être retravaillée avec la CSSCT centrale.</p>	<p>Il existe une formation à la prévention des risques dans le cadre du module QVCT du cursus manager durant lequel les obligations édictées par le réglementaire sont abordées. En complément, dans le cadre de l'exercice 2024, managers et RH seront de nouveau sensibilisés à la démarche DUERP / PAPRI Pact en lien avec leurs obligations réglementaires. Et plus largement, de nouvelles actions destinées à développer la prévention sont en cours de déploiement (ateliers pratiques et formations pour RH & Managers). Quant aux formations communes, à ce stade, il n'y a pas de nouvelle action prévue.</p>
--	--	--

⇒ Concernant les formations communes, incompréhension des élus car la DSQVT se dit favorable. Que se passe-t-il ?

	<p>Que les DUERP et PAPRI Pact et Rapports SSCT soient étudiés au cours d'instances du personnel extraordinaires dédiées.</p>	<p>Il est nécessaire de prévoir un temps suffisant permettant le partage et des échanges constructifs lors de l'IP ordinaire sur le DUERP, le PAPRI Pact et les rapports SSCT</p>
--	---	---

⇒ Donc des réunions extraordinaires sont possibles.

	<p>Que les trois niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) soient représentés dans les DUERP et PAPRI Pact par trois colonnes distinctes à remplir ; ainsi salariés comme direction seront conduits à mieux conscientiser les risques, à comprendre les différences de prévention et ainsi à proposer des actions qui combattront le risque à la source.</p>	<p>Comme déjà discuté en CSSCT centrale, la méthode FTV pour définir les actions de prévention est basée sur l'INRS : "actions de prévention couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles de l'activité de l'entreprise". Il s'agit de promouvoir la prévention primaire. En effet, il est essentiel d'intervenir au plus tôt et d'agir ainsi en amont sur les facteurs de risque, en développant en priorité des actions de prévention primaire. Le guide DUERP/PAPRI Pact va être complété en ce sens, pour rappeler l'importance de positionner la prévention primaire au cœur de la démarche (pour les APS et pour tous les acteurs qui y contribuent localement : managers, RH, élus, salariés). A l'occasion de l'exercice 2024, managers et RH seront sensibilisés à la démarche DUERP / PAPRI Pact avec un focus sur le besoin de combattre le risque à la source.</p>
--	--	--

- ⇒ Les colonnes de l'INRS, organisationnel/technique/humain, ont été faites à la base pour l'industrie. Leur défaut c'est que les actions qui vont s'inscrire dans ces 3 domaines ne vont pas forcément s'attaquer à la source du risque, tandis que les colonnes que nous souhaitons, si.
- ⇒ La sensibilisation reste très insuffisante.

<p>3/ Les risques identifiés ne sont pas correctement objectivés donc peut-être mal évalués :</p>	<p>Qu'une réunion soit organisée au plus vite pour améliorer la liste d'indicateurs des divers rapports et DUERP, par périmètre. Si certains indicateurs sont peu utiles, d'autres sont indispensables pour décrypter l'état de santé des collectifs et proposer des mesures pour une meilleure politique de prévention. En attendant, nous rappelons comme l'an dernier, les indicateurs et informations que nous souhaitons voir apparaître dans chaque Bilan SSCT ; la plupart d'entre eux sont réglementaires :</p>	<p>Nous étudions actuellement ce point afin de vous apporter les informations</p> <p>Dans le cadre du prochain exercice de mise à jour du DUERP, il sera rappelé à l'APS et RH la nécessité d'exploiter les données de la sinistralité pour alimenter la démarche.</p>
---	---	--

- ⇒ Ces documents relatifs à la sinistralité doivent être annexés aux DUERP ; les élus doivent les avoir.
- ⇒ Quand aurons-nous ces informations ?
- ⇒ Comment exploiter les données de sinistralité avec exhaustivité quand les bilans SSCT excluent les AT non reconnus ?
- ⇒ Pourquoi seule la CSSCT-C a un bilan de la sinistralité ?
- ⇒ Il y a d'autres risques à objectiver via des documents. Seront-ils mis en annexe des DUERP ?

	<p>Le nombre des accidents du travail déclarés et pas seulement reconnus. Idem pour les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.</p> <p>La réparation des accidents bénins et des accidents du travail par type ; seuls certains bilans SSCT le font, mais de façon très lacunaire alors que ces données se trouvent dans Acciline+ et sont fournies en CSSCT centrale.</p> <p>Les AT par âge, sexe et métier avec arrêt ou sans arrêt, afin de détecter les groupes à risque.</p> <p>Le nombre et taux de réserves faites par l'employeur et par type d'accident.</p> <p>Le nombre et taux d'AT non reconnus par la CPAM.</p> <p>Le rappel des données sur l'absentéisme (taux, réparation par durée, nature, évolution du nombre de jours, avec un focus sur le poly-absentéisme tel que détaillé dans le rapport d'expertise de 3E sur le Bilan social du Réseau).</p> <p>Le nombre de salariés en situation de handicap, en invalidité ou faisant l'objet d'une restriction et/ou d'aménagement de poste, ainsi que le taux de ceux ayant déclaré un handicap au cours de leur carrière à FTV.</p> <p>Le nombre de visites médicales périodiques et de visites initiées par les salariés.</p> <p>Les dépenses liées à la santé et à l'amélioration des conditions de travail : donc les coûts indirects des AT et MP souvent plus élevés que les coûts directs.</p> <p>Les coûts de base à la Carsat et le surcoût généré par les AT et MP. Pour évaluer le coût de la sinistralité il faut aussi</p>	
--	--	--

⇒ Quelle est la réponse à cette question ?

	<p>Que des indicateurs relatifs aux risques identifiés dans le DUERP soient mis en annexe, afin d'objectiver et standardiser l'évaluation du risque dans le DUERP (notamment des indicateurs issus des logiciels de gestion de l'accidentologie et des arrêts).</p>	<p>Dans le cadre du prochain exercice de mise à jour du DUERP, il sera rappelé à l'APS et RH la nécessité d'exploiter les données de la sinistralité pour alimenter la démarche.</p>
--	---	--

⇒ Quelles informations seront fournies aux élus ? La direction ne répond pas à l'entière de la préconisation.

	<p>Que les résultats d'expertises et enquêtes alimentent clairement les Rapports SSCT et les DUERP afin d'engendrer des actions adéquates dans les Papripact.</p>	<p>Un rappel sera fait aux RH afin de communiquer aux APS, sur les résultats de ces expertises, enquêtes et diagnostics afin d'alimenter DUERP et voire Papripact</p>
--	---	---

⇒ A transmettre aux élus via, une annexe du DUERP par exemple

- ⇒ Les retours d'expérience ne doivent pas alimenter que les sites ayant fait l'objet d'une/d'un expertise/enquête/diagnostic. Les coordinateurs des APS doivent partager les lignes créées avec l'ensemble des APS

Qu'un rapport consolidé des Bilans SSCT soit transmis au niveau des CSE d'établissement et du CSE Central.	On ne réalisera pas de rapport consolidé des bilans SSCT.
--	---

- ⇒ Les DUERP et PAPERIPACT sont consolidés, eux. Alors pourquoi pas les bilans SSCT ? Connaître l'état de santé des collectifs via quelques indicateurs des bilans SSCT est pourtant un travail évident de prévention.

Qu'un maillage de préventeurs professionnels en lien direct avec la DRH de FTV soit mis en place dans les différents Établissements afin d'apporter un accompagnement sérieux aux différents acteurs opérationnels ou décisionnaires (APS, RRH, managers, directeurs...) mais aussi aux élus du personnel.	Un réseau de préventeurs professionnels internes permettrait de renforcer la prévention à FTV. Toutefois le contexte budgétaire ne permet pas à ce stade de développer un tel réseau. Mais, à chaque fois que ce sera possible, on renforcera la prévention (par exemple, création d'un poste de Directeur en charge de la prévention au sein du réseau, en lien fonctionnel avec la DSDSQVT).
--	--

- ⇒ Insuffisant

De différencier clairement dans les DUERP les moyens existants à FTV de ceux qui sont appliqués en local. Il est important de voir si les antennes du Réseau ou stations ultramarines ont accès aux mesures que propose le Siège.	La règle est de n'indiquer dans le DUERP que les seules mesures de prévention applicables et effectives qu'elles soient locales ou globales (mesures de prévention existantes pour le périmètre concerné).
---	--

- ⇒ Mais alors où indique-t-on les mesures existantes et possibles à FTV ? Cela pourrait pourtant donner des idées de prévention et améliorer les PAPERIPACT.

<p>5/ Les documents ne sont pas assez précis quant à la population concernée :</p>	<p>Des DUERP également organisés par métier au moins pour ceux qui réunissent le plus d'effectifs (ex : les JRI). Les DUERP du Siège alternent unités et métiers selon le nombre de salariés, pourquoi ne pas appliquer ce principe aux autres DUERP ?</p>	<p>FTV a souhaité basculer d'un découpage UT métiers à des UT organisationnelles 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 (l'UT JRI a été créée au regard du nombre très important de salariés et puisqu'il s'agit d'une UT organisationnelle en tant que telle).</p> <p>Les réunions d'actualisation DUERP sont pluridisciplinaires et doivent intégrer les différents métiers. Il s'agit d'un point d'amélioration. Par ailleurs, l'outil Acciline+ permet de préciser dans les modalités d'exposition les spécificités éventuelles d'une population/métiers.</p> <p>Un rappel de ces principes sera fait aux APS. De plus, dans le cadre de l'exercice 2024, managers et RH seront de nouveau sensibilisés à la démarche DUERP PAPRIACT avec un focus sur le besoin de combattre le risque à la source.</p>
--	--	--

- ⇒ Donc les ateliers de révision des DUERP comprendront au moins 1 représentant de chaque métier de l'UT ?
- ⇒ Les risques ne pourront pas être exhaustifs en faisant ainsi, et les personnels auront du mal à retrouver leurs risques professionnels jusqu'à 40 ans plus tard.

	<p>Une colonne sur la population concernée est indispensable dans le DUERP et dans le PAPRIACT ; le nombre de personnes ciblées doit être inscrit quand c'est nécessaire (formation...) ; les actions doivent être plus précises et faire l'objet d'un suivi.</p>	<p>L'outil Acciline+ ne propose pas de "colonne" "population" dans la nouvelle présentation du DUERP. Par contre, les APS doivent préciser ces éléments dans le champ "modalités d'exposition" dès que nécessaire. Un rappel sera fait en ce sens à l'ensemble des APS de même que l'importance d'améliorer la formalisation des actions.</p> <p>Ces principes méthodologiques seront rappelés lors de la présentation en Codir de la démarche DUERP/PAPRIACT avant de démarrer l'exercice 2024.</p>
--	---	--

- ⇒ Si cette colonne manque, l'exercice ne se fera pas correctement

	<p>Les Duerp et Papripact doivent clairement prendre en compte les salariés précaires, le management et les représentants du personnel ; pour ce faire, il est impératif de sortir de la logique des unités de travail actuelles.</p>	<p>Le DUERP est découpé en UT organisationnelles qui intègrent l'ensemble des salariés d'un secteur donné (dont le management, les représentants du personnel et les occasionnels) : ce sont les activités qui déterminent l'évaluation dans l'unité de travail concernée. Les réunions pluridisciplinaires permettent à chacun (y compris partenaires sociaux) de faire remonter les sujets spécifiques. 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/PAPRI Pact").</p>
--	---	--

⇒ Insuffisant. Cette méthode n'a jamais suffi à faire apparaître ces risques spécifiques

<p>6/ Il y a un manque évident de suivi des actions du PAPRI Pact :</p>	<p>Les rapports annuels SSCT dressent avec efficacité le bilan des PAPRI Pact : si telle action prévue n'a pas été réalisée, la direction doit en donner les raisons. Par ailleurs les élus doivent aussi pouvoir identifier si telle mesure appliquée a supprimé ou atténué tel risque. Si non, ce risque devra faire l'objet d'une nouvelle action dans le PAPRI Pact.</p>	
---	--	--

⇒ Quelle est la réponse ?

	<p>Le PAPRI Pact doit présenter des indicateurs de suivi qui seront repris dans les Rapports annuels SSCT de l'année suivante pour faire un bilan précis de chaque action.</p>	<p>La rédaction des actions du PAPRI Pact doit être améliorée. En effet, l'action doit être suffisamment précise pour permettre une exploitation dans le cadre de l'IP et du rapport SSCT.</p>
--	--	--

⇒ L'amélioration consistera à ajouter quels indicateurs précisément ?

	<p>Planifier et organiser une formation spécifique aux directeurs/RRH/APS/représentants du personnel relative aux DUERP/PAPRI Pact/Rapports SSCT, comprenant un module complet sur le fonctionnement d'Acciline+.</p>	<p>A ce jour, il existe une formation UFTV à la prévention à destination des managers (module QVCT du cursus managérial). En complément, avant l'exercice 2024, managers et RH seront de nouveau sensibilisés à la démarche DUERP / PAPRI Pact en lien avec leurs obligations réglementaires (en associant l'APS, le coordinateur APS du réseau et/ou la DSQVT). A ce stade, il n'y a pas de formation commune prévue sur ce thème.</p>
--	---	---

⇒ Pourquoi ? Qui bloque puisque la DSQVT se dit favorable ?

<p>7/ Traitement du harcèlement</p>	<p>Nous souhaitons que ce dispositif décrit dans le DUERP avec ses risques, dans les familles : rapports sociaux, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail. Les modalités d'exposition : méthode d'investigation opaque et non probante selon les élus pouvant entraîner un sentiment d'injustice, une grande détresse des salariés mis en cause, un mal-être des élus et des salariés dans l'entourage. Risque de frein, voire d'absence de traitement des plaintes des victimes potentielles.</p>	<p>La ligne générique relative à la lutte contre le harcèlement est en cours de modification afin d'intégrer la nouvelle procédure de traitement des signalements</p>
-------------------------------------	--	---

⇒ La question semble ne pas avoir été comprise. Nous souhaitons voir inscrits non pas les risques du harcèlement (ils le sont déjà), mais les risques de cette procédure unilatérale. Les effets sont déjà mesurables sur certains collectifs de travail

	<p>Les élus proposent en mesure corrective : méthode d'enquête à mettre au point de manière conjointe (élus/direction) et traitement des situations de manière conjointe, ce qui est l'application du droit en cas d'alerte.</p>	<p>La nouvelle procédure de traitement des signalements est en vigueur depuis le 6/03. Après des échanges en négociation de l'Accord QVCT qui n'ont pas abouti à la signature d'un accord, la procédure a été arrêtée unilatéralement par la direction.</p>
--	--	---

⇒ Pourquoi ? Quels sont les arguments ?

POINT 4 – Harcèlement – mise en place de la nouvelle procédure de traitement des signalements

Le point essentiel :

Evolution par rapport à la présentation lors du CSEC de décembre 2023 : un ajout à la demande de la ligne hiérarchique

« A chaque étape de la procédure (réception du signalement, analyse du recueil des faits, déclenchement d'une enquête et conclusion / clôture de celle-ci), Directeur, DRH et Référent CSE sont informés. »

Remarques des élus :

- La référente harcèlement du CSEC ne sera pas informée, seulement les référents des CSEE
- La phrase « *Toute personne ayant reçu un signalement informe, sans délai, le comité de traitement via l'adresse mail générique* » ne peut être interprétée que comme un ordre, or cela ne figure pas dans le Règlement intérieur
- La note, le schéma et la vidéo sur monespace mentent par omission car ils font croire aux salariés que le comité est la seule voie possible, alors qu'il existe aussi le pouvoir d'enquête et d'expertise des CSE
- Les élus sont en attente du bilan harcèlement et LDH 2023 et 1^{er} trimestre 2024. Il sera également intéressant de connaître le nombre de contentieux ouverts et la liste des décisions de justice.

Les élus attirent l'attention de la direction sur les risques à éviter en matière d'enquête harcèlement

Informé de faits susceptibles de constituer un harcèlement, l'employeur doit, conformément à son obligation de sécurité, prendre immédiatement des mesures aux fins de faire cesser ces agissements. Parmi les actions à mettre en œuvre, le lancement d'une enquête constitue souvent la première étape. En pratique, **les risques à éviter sont nombreux**. En nous appuyant sur les travaux de Bruno Lefebvre (psychologue clinicien et associé-fondateur d'AlterAlliance) et de Karine Mignon-Louvet (avocate à la cour de Paris), nous en soulignons 3 :

- 1) un usage uniquement juridique de l'enquête pour aider l'entreprise à se protéger en cas de contentieux, mais sans véritablement tirer les enseignements nécessaires. Le recueil des témoignages de chacun ne doit être qu'un moyen au service de l'élaboration d'un véritable plan d'actions. Derrière un problème comportemental ou même relationnel se cache souvent un sujet managérial ou organisationnel. Il faut être en mesure de l'analyser et de formuler des recommandations pratiques.

Extrait de l'appel d'offres de FTV de février 2024 : « *Votre intervention, en tant qu'Avocat Enquêteur, dans le cadre du dispositif de traitement des signalements de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes aura pour objet d'établir la matérialité et la preuve des faits dénoncés par un ou plusieurs salariés. Votre mission d'enquêteur sera de : Collecter et rassembler les informations pertinentes [...], Procéder à l'établissement des procès-verbaux des auditions, **Procéder à une analyse juridique, Établir un diagnostic de la situation et dire s'il existe ou non des faits de harcèlement moral ou sexuel ou susceptibles d'être qualifiés comme tels, des agissements sexistes, des comportements individuels ou collectifs inappropriés, Formuler des recommandations/préconisations** »*

La nouvelle procédure de la direction acte un « suivi » (des sanctions ?), mais **il n'est pas fait mention d'un plan d'actions collectif**.

- 2) l'organisation pourrait ne pas être en mesure d'aller au bout du plan d'action nécessaire. Parfois, l'investigation concerne un salarié talentueux ou soutenu au sein de l'organisation, ce qui rend difficile aux commanditaires de l'enquête de mettre en œuvre ses conclusions. Il peut même arriver que les décideurs s'enferment dans le déni. L'enquête ne doit pas être utilisée comme un moyen de se dédouaner, sous peine de susciter un sentiment d'injustice et de provoquer une perte de confiance parmi tous les acteurs impliqués.
- 3) une enquête à charge ou à décharge pour instrumentaliser un procès. L'enquête qui se retourne contre une victime à qui l'on explique que ce qu'il a vécu n'était que des maladresses managériales et qui n'est pas reconnue dans sa souffrance et qu'on finit par faire partir pour avoir dénoncé lesdits faits. L'enquête se retourne souvent contre celui qui dénonce, ce qui revient finalement à cristalliser les salariés qui voudraient dénoncer un vrai harcèlement pendant que d'autres dénoncent un prétendu harcèlement pour négocier leur départ. Quant au manager dénoncé injustement, la direction considère qu'il n'y a pas lieu à le soutenir malgré l'atteinte à sa réputation et l'instruction parfois très à charge lors de l'audition. Aucune suite à des propos pourtant diffamatoires si le harcèlement n'est pas démontré n'est en général donnée.

Une fois l'enquête finalisée, que faire des résultats ?

- Il est recommandé de communiquer sur le plan d'actions et non sur les situations individuelles. Il est en effet important de dépasser une solution uniquement relationnelle ou « psychologique » de la situation considérée. Celle-ci comporte en général trois dimensions. Tout d'abord, une dimension individuelle ou inter-individuelle : il arrive que des personnes ne puissent plus travailler ensemble, qu'un accompagnement doive être proposé, ou même que des sanctions doivent être mises en œuvre. Il s'agit alors de les annoncer mais sans les justifier. Ensuite, une dimension managériale : bien souvent les comportements toxiques s'installent ou empirent du fait d'un manque de cadrage, de recadrage et d'accompagnement. Plus les managers seront sensibilisés, outillés et évalués sur leur capacité à gérer des comportements (incluant le leur), plus les dérives seront régulées précocément. Enfin, une dimension organisationnelle : les comportements au travail demeurent bien souvent la réponse des individus face à ce qu'ils perçoivent de leur environnement et des objectifs qui leur sont assignés. Les conditions du travail et son évaluation produisent des comportements. Par exemple, si les managers ne sont attendus que sur des éléments d'activité et non sur leur mobilisation managériale, comment peut-on attendre d'eux qu'ils consacrent du temps à des problématiques de gestion de comportements, souvent peu aisées à appréhender par ailleurs ?
- L'enquête doit non seulement viser à résoudre un cas individuel, mais également interroger l'organisation et le management sur les facteurs pouvant favoriser des situations de harcèlement. Car l'objectif reste d'améliorer la santé au sein de l'organisation pour chacun de ses membres.

POINT 5.1 – Etat d’avancement sur l’agrément du Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome

Réponse de la DSQVT aux remarques du médecin coordinateur de la DRIETS (la direction partagera sa réponse écrite quand elle sera prête) :

- 1 – Travail fait avec la D2S, les médecins et la DSQVT. Consigne diffusée et partagée avec le CSE Siège
- 2.1 – Devis reçu pour numériser les archives. Les nouveaux dossiers sont saisis directement dans l’outil
- 2.2 – AO de renouvellement en cours : le cahier des charges contient l’identifiant INS
- 3 – Présentiel en place depuis les derniers AO
- 4 – Prévu dans Campus
- 5 – On profite du départ d’une infirmière du Siège pour transformer son poste en assistantat administratif
- 6 – Etude de faisabilité pour les salariés des filiales

Question des élus :

- *Pourquoi la formation des agents de sécurité est plus forte au Siège (niveau 2) que dans les autres sites de FTV (niveau 1) ?*

POINT 5.2 – Etat d’avancement sur la mise en place du nouveau service d’assistance sociale avec Social Direct

Les 3 points essentiels :

Les assistantes sociales de Social Direct poursuivent leur **prise de contact en local** avec les directions, les élus et les salariés.

Le bilan reçu présente les statistiques de novembre et décembre 2023. Une période trop courte pour être significative. Malgré tout nous constatons 43 consultations en visio ou en présentiel, contre 31 au téléphone. On voit bien le besoin du **contact humain direct**. A noter également que Social Direct peut faire des visites à domicile.

Suite à des critiques, Social Direct est en train de revoir son parcours utilisateur pour plus d’intuitivité sur sa **plateforme**.

Dans le 1^{er} bilan qu’ils recevront, les élus ont demandé à Social Direct :

- de séparer la santé personnelle de la santé au travail, quand c’est identifiable

- De mettre en graphiques les thématiques abordées, et d’avoir un graphique par grande direction, pour la Fabrique et pour le central

POINT 5.3 – Etat d’avancement sur les actions de prévention 2024

Les 3 points essentiels

- Formations par la DSQVT pour managers et RH « *Détecter, agir et prévenir les situations sensibles* » (signaux faibles) 1j, et « *Réguler et gérer les tensions par l’approche de la médiation* » (faire baisser la pression dès les 1ers signes de tension) 2j. Fin mars-début avril communication aux managers + lien vers les formations existantes + ateliers à venir = accompagnement global. Communication aux salariés ensuite
 - Ateliers thématiques pour les RH (dont l’analyse des accidents du travail) et les APS
 - Fiches pratiques sur monespace pour les médecins du travail du Siège. La coordinatrice des APS de F3 et la RH adjointe du Réseau France 3 les ont transmises aux APS et à la filière RH. A terme ces fiches seront regroupées dans un guide qui sera présenté aux élus et aux salariés (après la communication aux managers)
- *Les élus ont demandé que leur soit présenté le schéma de la responsabilité en santé dans l’entreprise*
 - *La QVT se mesure par six critères : les conditions de travail, l’organisation, la communication-coordination, la gestion du temps, la formation et l’évolution professionnelle, et la mise en œuvre stratégique. Le management est le moyen de mettre en marche de manière cohérente ces éléments. Ce n’est pas le travail qui rend malade. Ce sont ceux qui ne se préoccupent pas plus des limites de leurs compétences que de la responsabilité de leurs postures et décisions en tant que responsables et des effets négatifs qu’ils imposent. Malheureusement, une formation en management ne fait que renforcer l’illusion de l’enrichissement des compétences sans apporter le moindre changement favorable à l’état d’esprit, lequel exige plutôt une bonne dose d’humilité. L’inertie ne peut être dépassée que si les managers ne craignent pas de commettre une erreur préjudiciable à leur carrière. Lorsque la culture organisationnelle est malsaine, ce sont les gens sains, attachés à une volonté forte de réussir, de propulser, d’inspirer qui finissent par partir ou tomber malades parce qu’ils s’épuisent à se confronter aux combats de valeurs issues de l’inconscience managériale et de toute la panoplie d’incohérences opportunistes qui s’enchaînent. Mais lorsque la culture organisationnelle est saine, ce sont les gens malsains qui quittent. Source : Prisca Lépine, psychologue clinicienne aux Editions Tissot*

Informations diverses

- Abandon du tableau de suivi des actions de la CSSCT-C et pas de réponse aux questions post réunion du 4 décembre 2023
- Suite à une alerte des élus, la DSQVT va étudier la rédaction d'une ligne générique « tournage inondation » dans les DUERP et devait faire un rappel aux APS concernant les EPI (interdiction d'utiliser des waders ou des cuissardes) et les bonnes pratiques (ne pas marcher au milieu des rues, marcher lentement, ne pas s'éloigner des secours, pas d'eau au-dessus des genoux...)
- Nécessité que la direction de FTV dise aux élus si le plan d'actions d'amélioration des relations direction-élus de juin 2022 est toujours d'actualité (et si oui, où en sommes-nous)
- Au-delà des bilans « santé » et de la présentation des actions de la DSQVT, les élus souhaitent avant tout travailler sur des sujets transverses (comme le cyberharcèlement). Par exemple nous n'avons toujours pas abordé la façon de repérer, étudier et diffuser les « bonnes pratiques » (à ce titre le COPIL « charge de travail à la Direction de l'Info » nous intéresse tout particulièrement)