



Rapport de la rapporteure

Commission SSCT-C

Réunion du 6 février 2025

Réunion supplémentaire pour que la DSQVT nous présente 4 guides qu'elle a élaboré.

*Les élus rappellent que l'envoi des documents avant la réunion est une nécessité.
Découvrir des documents en instance n'est pas pleinement constructif et ne contribue pas à de bonnes conditions de travail pour les élus.*

1) Guide Agir sur la charge de travail

Ce guide est le résultat de travaux menés en 2024 et finalisés récemment. Il a été validé avec la DRHO. La DSQVT est consciente que différentes actions sont nécessaires en parallèle, à commencer par la ligne managériale qui doit prendre sa part.

Objectifs du guide :

- Mettre à disposition des acteurs en responsabilité (les managers), soutenus par les RH, un guide pratique pour les aider à mieux comprendre certaines notions relatives à la charge de travail
- Les outiller pour leur donner des dispositifs, bonnes méthodes, pour être dans le concret

Déploiement :

- Mise à disposition du guide sur les intranets respectifs des RH et managers avec une communication mail
- Ateliers pratiques et mises en situation animés par la DSQVT
- Webinaires et formations pour les managers à l'étude
- L'implication des salariés dans les ateliers de discussion est une condition sine qua non pour que ça fonctionne

Remarques des élus :

- Les élus font remarquer que lorsqu'un cadre éructe qu'il n'est pas question de faire des **espaces de discussion** parce que ce ne sont pas les salariés qui décident, on se rend compte qu'on part de loin
- Le guide s'adresse à des managers qui **connaissent déjà le sujet**, et il y en a très peu
- Dans l'absolu c'est un guide très intéressant, mais où sont les « décrets d'application » ? Qui est capable de mettre en œuvre ce type de travail alors que les managers se plaignent sans arrêt du **manque de temps et de moyens** ?
- Au-delà d'un accompagnement, **il faut des consignes/obligations**
- **Les diagnostics sont déjà faits** : manque de temps et manque de compétences des managers. Le B.-A.-BA des risques n'est pas compris ou les faits sont cachés par les managers qui craignent d'être sanctionnés dans leur carrière. Il faut commencer par le commencement, sinon les choses n'évolueront pas. Les discours tétanisent les managers. Il suffit qu'un agresseur dise le mot harcèlement pour qu'une direction

maltraite une victime. Des managers comprennent la bienveillance comme l'impossibilité de se dire les choses, même avec les formes

- La **notion de « qualité »** est variable d'un individu à l'autre, d'une chaîne à l'autre. Tout cela est à discuter paritairement
- La mention : « **il faut apprendre à ne pas faire de surqualité** » ulcère les élus. C'est en contradiction totale avec les principes de prévention, et surtout cela sert déjà de prétexte aux managers pour ne pas discuter de **l'organisation du travail**. En agissant ainsi, on ne pourra jamais agir sur les sources d'une charge de travail excessive car la faute sera rejetée sur le salarié soi-disant trop exigeant
- Les élus s'interrogent : la direction explique que les managers et les RH **ne s'approprient pas nos accords** parce qu'ils sont trop longs. Voilà un guide de 42 pages. Sera-t-il lu ?

2) Guide Agir sur l'Absentéisme

Ce guide est le résultat de travaux lancés fin 2021. Il a été validé par le COSTRAT RH. Pour la DSQVT, la réduction de l'absentéisme est un chemin long qui s'inscrit dans le temps. Une bonne méthode est l'application de rituels (où on en est, dispositifs mis en place, ajustements). Le point central pour la DSQVT est de parler de **l'organisation du travail**. Elle préconise une vue systémique pour comprendre ce qui se passe dans une équipe.

Objectifs du guide :

- Outiller les RH et les managers pour comprendre, analyser et agir
- Très pratico-pratique, il s'adresse aux débutants comme aux experts
- Utiliser un référentiel commun

Déploiement :

- Communication, puis webinaire, puis ateliers et accompagnements pour les managers

Remarques des élus :

- Le guide fait le **lien entre absentéisme et dégradation des conditions de travail**. Il était temps ! L'analyse des statistiques de l'absentéisme par la direction se borne parfois à trouver des correspondances avec les maladies épidémiques dans le pays
- C'est bien beau de préconiser des **analyses statistiques collectives** (métiers, âge...) pour identifier des situations à creuser, mais dans la plupart des cas (périmètre IP ou « petit » CSE/CE) la direction modère en disant que l'échantillon traité est trop faible pour en tirer quelque enseignement que ce soit. La **connaissance du terrain** est alors indispensable
- La plupart des plans d'actions locaux sont inefficaces parce que des mesures ne relèvent pas du local. Or le central refuse de déployer les mesures correctrices, notamment concernant la **gouvernance des projets et la répartition inégale des moyens**
- Le guide n'explique pas comment gérer une situation individuelle. Les élus rappellent l'importance des **salariés sentinelles**. Par ailleurs, même si un salarié est absent pour des causes non professionnelles (aidance, maladie invalidante, accident de la vie...), il y a forcément des conséquences sur le travail : report de la charge de travail sur les collègues, accumulation de retard pour le salarié absent...

L'analyse de la situation pour trouver des réponses organisationnelles avec le salarié est tout aussi nécessaire

- La DSQVT explique aux élus qu'elle observe une meilleure compréhension des notions QVT par les managers qu'elle a en formation. Les élus rétorquent qu'il y a une **différence entre compréhension et action.**

3) Guide Démarche d'analyse des accidents du travail

(NB : Ce point a également été abordé lors de la CSSCTC du 27 février 2025)

Ce guide ne traite que des cas d'accident du travail « non grave ». Avec ce guide et les ateliers, la DSQVT veut développer un réflexe d'analyse chez la direction après chaque déclaration d'AT. Une analyse peut précéder une enquête. Dans ce cas l'enquête reprend les investigations de l'analyse.

Objectifs du guide :

- Poser un cadre méthodologique. En cas d'interprétation différente entre direction et représentants du personnel, c'est la DSQVT qui tranche
- Comment se poser les bonnes questions pour pouvoir analyser puis poser les mesures correctives
- Même référentiel que pour l'enquête interne

Déploiement :

- Ateliers de transmission pour les RH et les APS
- Partage avec le représentant du personnel qui participe au groupe d'analyse pluricompétent s'il y a constitution d'un groupe pluricompétent.

Remarques des élus :

- Les élus n'ont pas du tout la même interprétation de la loi. **Quelle que soit la gravité d'un AT**, les élus sont habilités à enquêter. La différence se fait sur les heures de délégation
- Les élus considèrent que la direction joue sur les mots pour écarter leur participation en parlant d'« **analyse** » et non d'« **enquête** ». Le Code du travail parle bien d'« enquête ». La DSQVT répond que cette méthode unilatérale est prévue pour aller plus vite et pour habituer les managers/APS/RRH à réaliser ce travail. Leur imposer du paritarisme risque de freiner certains. Nous pensons au contraire que c'est en travaillant ensemble qu'ils apprendront à se connaître
- Les élus craignent que la **notion d'AT « non grave »** soit détournée par des directions refusant d'allouer les heures de délégation et de travailler en paritarisme ou de reconnaître la gravité de l'événement

- Les élus craignent également que les **causes organisationnelles** soient omises, volontairement ou non, dans l'analyse
- Les **modifications demandées par les élus n'ont pas été retenues, mais la direction oublie que les élus ne peuvent être légalement mis de côté dans ce genre d'exercice.**

4) Guide Réaliser une enquête interne

(NB : Ce point a également été abordé lors de la CSSCTC du 27 février 2025)

Ce guide traite des enquêtes réalisées par des salariés FTV (RH, managers, représentants du personnel) en mode paritaire. Les méthodologies en cas d'expertise votée par les élus ou d'enquête harcèlement sous-traitée par la direction à un cabinet d'avocat ne relèvent pas de ce guide. Ni les enquêtes en cas d'AT « non graves ».

Objectifs du guide :

- Identifier les faits pour les analyser, réaliser un diagnostic et préconiser des actions de prévention
- Harmoniser les pratiques en matière d'enquête interne

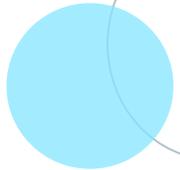
Déploiement :

- Présentation aux RH et aux managers
- Partage oral entre les participants à la délégation d'enquête en début de procédure

Remarques des élus :

- 3 échanges en CSSCTC sur ce guide n'ont pas encore permis d'aboutir à un **consensus**. Les élus demandent que la notion de paritarisme soit beaucoup plus claire, que la 1^{ère} restitution du rapport se fasse en IP/CSSCT/CSE (selon le périmètre) et non à la seule direction, que l'anonymisation soit mieux définie (rapport anonymisé mais page de garde avec les noms et fonctions des personnes interrogées et numérotées), retirer la mention que les cadres ont autorité sur l'enquête, et d'autres points considérés comme acquis par la DSQVT. La DSQVT fera un retour aux élus après avoir rebouclé avec le COSTRAT RH.
- Trop de guides et de méthodes pour réaliser la même chose : un examen de **l'organisation du travail**. Une **simplification** est nécessaire
- Les élus remarquent que la direction a tendance à **sanctionner** des salariés sans interroger l'organisation du travail, donc sans regarder les véritables causes, et surtout leur part de responsabilité
- La DSQVT explique qu'il est de la responsabilité de l'employeur que **les faits commis** par un cadre **ne se reproduisent pas** lorsqu'il est déplacé dans le cadre d'une sanction. Les élus aimeraient que ce soit toujours vrai

- Les élus proposent qu'à ce guide (revu !) s'applique également la possibilité de prendre un **expert** mandaté de manière paritaire par un CSE/CE pour accompagner la délégation d'enquête, car certaines affaires sont complexes. L'expérience a prouvé que cela marchait bien.



En conclusion de la présentation des 4 guides

On ne nous a informé du déploiement de ces guides que vers les représentants de la direction.

Les élus ont demandé qu'il y ait la **réciprocité pour les représentants du personnel**. Non pas parce qu'ils sont en responsabilité, mais pour que nous soyons tous à égalité d'information. A condition que ces guides soient corrigés et revus par la CSSCTC, autrement élus et direction auront des méthodologies différentes, ce qui serait contreproductif.

Ces démarches, notamment l'analyse d'AT avec la méthode de l'arbre des causes, sont prévues dans le programme du module 3 du parcours de formation pour les élus (« Fondamentaux de la prévention »), module déjà intégré dans le cursus managérial. La DSQVT avait évoqué la possibilité d'une présentation des guides en IP/CSE, mais cela ne semble plus d'actualité. A la place elle propose des présentations sur la méthode de l'arbre de cause ou la méthode des 5 pourquoi, à la demande, pour aider les acteurs locaux à se saisir de ces outils.

Par ailleurs, les recommandations de la direction de la prévention n'étant pas toujours conformes à l'esprit de parité, les élus décident d'appliquer les accords via un « superviseur » qui va garantir le respect des prérogatives des élus formant la délégation d'enquête.





Rapport de la rapporteure Commission SSCT-C

Réunion du 27 février 2025

1) Bilan annuel Assistance sociale 2024

Statistiques :

- Taux de recours :
 - o FTV : 5,78%. 7,2% des femmes contre 4,45% des hommes
 - o Sites parisiens : 4,1%
 - o Réseau France 3 : 7,9%
 - o Sites ultramarins : 4,9%
- 799 entretiens pour **465 bénéficiaires**
- Ce sont les plus de 46 ans qui font le plus appel à Social Direct
- Top 3 des motifs de consultation : 1 = Santé ; 2 = Budget ; 3 = Aidant

Actions spécifiques après le cyclone Chido :

- Les demandes des salariés de Mayotte n'entraient pas dans les compétences de Social Direct (aides pour la reconstruction, bouteilles d'eau, produits de 1ère nécessité)
- Karine Poulard (DSQVT) a demandé à Action logement s'il y avait des actions spécifiques pour Mayotte, elle attend une réponse
- Social Direct indique que FTV pourrait signer une convention particulière avec Action logement pour les salariés de Mayotte

Aidance :

- Social Direct note de plus en plus de demandes d'aidants. Pour y répondre ils sollicitent les aides financières extérieures et les CSE. Les élus en déduisent qu'il y a donc un champ d'action pour la direction !
- Les élus ont demandé où les salariés peuvent trouver les règles de gestion sur les procédures évoquées (avance sur salaire, utilisation de tout ou partie du CET par anticipation...)
- Nous découvrons lors de ce point que l'employeur donne des informations partiellement fausses à Social Direct sur l'utilisation du CET. Nous l'avons corrigé
- Nous constatons que l'entreprise est très en retard quant au soutien des aidants par rapport à d'autres entreprises.
- La DSQVT a rappelé la négociation de l'accord Génération en cours qui intègrera un chapitre sur l'aidance.

2) Bilan annuel Psychologue du travail 2024

432 salariés (5,35% de l'effectif de FTV) ont réalisé 1.017 entretiens :

- Par téléphone :
 - o Ligne dédiée salariés : 170 entretiens
 - o Ligne d'écoute dédiée RH, élus et Managers : 28 entretiens
- En présentiel : 809 entretiens

Répartition des entretiens par direction :

- Réseau France 3 : 505
- Siège : 246
- Outre-mer : 186
- La Fabrique : 80

Ce sont toujours les **femmes**, les **18-25 ans** et les **55 ans et plus** qui sont surreprésentés par rapport à leur poids dans l'effectif.

Les motifs des entretiens sont toujours principalement et loin devant les **relations de travail dégradées** et **l'intensité du travail**. ACCA a réalisé 16 accompagnements collectifs pour relations de travail dégradées et prévention des RPS dans les 3 grandes directions. **Qu'en déduit la PDG et son CODIR ?** Pour rappel, la DSQVT extrait les points importants des bilans pour les partager avec la direction. Au 27 février ce n'était pas encore fait. La DSQVT souligne qu'il est difficile d'identifier les bonnes pratiques et les généraliser.

Parmi les **faits saillants** survenus en 2024 dans le **Réseau France 3**, il y a Tempo/ICI. ACCA a fait remonter à la DSQVT et a demandé aux psychologues du travail d'avoir des échanges sur le sujet avec les directions régionales. Les élus ne peuvent que constater que cela n'a donné lieu à **aucun plan d'actions collectif**. Pire, le 16 janvier 2025 la directrice, la DRH et le responsable de la prévention du Réseau régional ont dit ne pas être au courant de ces remontées, ce sont les organisations syndicales qui le leur ont appris. Il y a non seulement un manque dans la procédure de partage des informations au sein de la direction, mais cela illustre bien les problèmes gênants qui ne remontent pas, ce qui fausse l'appréciation des décideurs de projets.

La DSQVT va mettre en place des points réguliers avec la RH du Réseau. A voir si cela améliore la prise en compte des alertes. Ce n'est pas fait quand cela vient des élus, nous verrons ce que cela donne quand ça vient « de l'intérieur ».

Les élus n'ont pas eu de réponse à leur question sur le partage qu'il peut y avoir des situations dans un ou plusieurs sites ultramarins avec la direction du Pôle Outre-mer.

Le fait saillant retenu pour **Malakoff** est le projet **Campus**. Les élus demandent *quel accompagnement peut être mis en œuvre sur du moyen-long terme* ? La DSQVT indique que les retours d'expérience sont riches d'enseignements mais ne sont pas réalisés de façon systématique, ce qui peut laisser des traces.

Les faits saillants pour les **stations ultramarines** concernent la **réforme de l'information**. ACCA préconise une « *vigilance* », c'est-à-dire donner du sens au projet, expliquer les tenants et les aboutissants aux salariés. Les élus estiment cette préconisation très insuffisante, car le problème ici c'est la pertinence même du projet qui ne correspond pas aux besoins des collectifs.

Les faits saillants pour le **Siège** concernent **Campus, le CDE et la Média Factory**.

3) Bilan annuel Axomove 2024

Point non traité faute de temps et d'interlocuteur.

523 salariés inscrits dont 109 suivis par un kiné.

790 connexions pour 5.520 exercices réalisés.

75 rendez-vous de télésoins.

4) Référentiel des moyens de prévention (lignes génériques)

Les membres de la CSSCTC se sont mis d'accord pour une présentation annuelle du référentiel au 1^{er} trimestre, après la présentation du nouveau PAPRIACT mais avant les ateliers de révision des DUERP. Un bon moment pour apporter des modifications si besoin.

Nouvelle présentation du référentiel (anciennement appelé « lignes génériques ») pour une meilleure lisibilité. La DSQVT a ajouté également des mises à jour depuis la version présentée en juin, comme le risque cyclonique (famille de risques liés à l'environnement).

Ce référentiel est à destination des participants aux ateliers de révision des DUERP et aux CODIR en responsabilité. Ils le reçoivent en même temps que le guide sur la révision des DUERP. Chaque atelier de révision/CODIR est libre d'utiliser ou pas, tels quels ou adaptés, les risques listés dans le référentiel.

Les élus n'ont pas eu le temps d'étudier chaque ligne mais ont demandé pour l'instant les modifications suivantes (d'autres demandes de modifications peuvent se faire quand on veut par mail ou lors d'une réunion) :

- Organiser des exercices pour avoir les bons réflexes (DSQVT OK)
- Des sites s'équipent de véhicules de reportage sans grille de protection et coffre plat. Les élus demandent si la sécurité est assurée (la DSQVT a pris le point)
- Risque de chute de hauteur (chute d'objet ou de personne) : les élus proposent d'ajouter l'utilisation du drone comme moyen de prévention
- Rajouter « la fourniture par l'entreprise de gilets de sauvetage ». La direction maintient sa position : l'analyse des risques doit se faire avant tournage (en repérage, en conférence de rédaction...) et la question du gilet fourni par le chef de bord doit se poser avant. Le référentiel a pour but d'édicter des bonnes pratiques de prévention le plus possible orientées prévention primaire. L'objectif poursuivi n'est pas de permettre à un salarié CDD non préparé de faire un reportage « à tout prix » sans prise en compte des risques. Quand les élus demandent ce qu'on fait quand on doit monter sur un bateau et que le chef de bord n'a pas de gilet de sauvetage alors qu'il doit en fournir, les préventeurs invoquent le droit de retrait. Pour les élus ce sont des considérations hors sol. L'employeur doit s'adapter à la réalité du travail afin d'éviter les accidents. La réalité c'est que les journalistes se trouvent souvent confrontés à l'imprévu et il faut pallier au mieux, donc fournir des EPI au cas où. La réalité du travail c'est aussi que le statut précaire des CDD les expose davantage.