



Politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi

Avis du CSE central sur les Papripact 2026 **et Rapports annuels SSCT 2024**

Réunion du 10 février 2026

Les élus du CSEC ont pris connaissance des documents afférents à la politique de prévention de France Télévisions. Il s'agit des DUERP, Papripact, Bilans SSCT, accompagnés du référentiel de prévention et des notes de synthèse, ce qui représente environ 150 documents, sans compter les différents avis des élus de CSE, CE, CCEOS voire d'IP.

Même si nous ne partageons pas toutes ses méthodes, nous saluons les efforts de la DSQVCT qui a réussi à mobiliser les différentes directions : il y a 3 ans, une soixantaine de ces documents manquaient encore à l'appel, bien qu'ils soient obligatoires depuis plus d'une vingtaine d'année.

La DSQVCT a par ailleurs fourni des outils clef en main aux managers et services RH pour améliorer la prévention, des formations ont été créées pour les aider à s'en saisir. Quant aux représentants du personnel, ils font au quotidien dans leurs instances de nombreuses propositions pour mieux préserver la santé des salariés.

Néanmoins, force est de constater via ces documents, que l'acculturation à la prévention ne progresse pas aussi vite que les dommages subis par les personnels. Après des années de travail en CSSCT, il est assez désespérant de voir que la prévention primaire, c'est-à-dire la source du risque, reste ignorée à tous les niveaux de la direction.

C'est pourquoi, confronté à des réductions budgétaires drastiques, l'état de santé du corps social s'aggrave ; nous rappelons quelques données :

- Le taux d'absentéisme, supérieur à la moyenne nationale, augmente sans cesse hors covid (6,40 % en 2024 contre 6,10 % en 2023) surtout chez les femmes.
- Les inaptitudes définitives atteignent un nombre record (57) en 2024 et ne sont suivies d'aucun reclassement.
- Le nombre d'accidents du travail reconnus ainsi que de maladies professionnelles et à caractère professionnel accuse une hausse de 6,60 % entre 2023 et 2024, quant à l'absence engendrée (14 226 jours) elle grimpe de 20 %. Un taux sans doute sous-

estimé au regard des données des Bilans SSCT. En résumé le travail à FTV devient de plus en plus pathogène.

- La sinistralité croît également et à ce sujet le Réseau fait figure de lanterne rouge. En tête des motifs de déclaration d'AT : le risque routier, la chute de plain-pied et les risques psychosociaux qui passent désormais de la 4^{ème} à la 3^{ème} place.
- Les divers écrits, rapports et alertes des différents préventeurs (Carsat, inspection du travail, médecins du travail, experts, psychologues, assistantes sociales et élus du personnel) font échos à cette aggravation des risques et troubles psychosociaux entraînant désormais des arrêts maladies longs. **En cause** : la charge et l'intensité du travail de plus en plus lourdes, l'insécurité professionnelle de plus en plus prégnante provoquée par un contexte externe mais aussi en interne, par une transformation constante et mal gérée. **En conséquence** : la dégradation flagrante des rapports sociaux accentuée par un management de plus en plus autoritaire et vertical et souvent moins compétent.

Ces documents fondamentaux, que sont les DUERP, Papripact et Bilans SSCT, sont les outils principaux pour lutter contre les risques professionnels. Hélas, ils restent visiblement considérés comme de pénibles obligations administratives y compris par la direction des Ressources Humaines qui ne veut pas en modifier le calendrier de consultation pourtant problématique.

A/ C'est dans l'articulation de ces 3 documents que se construit une prévention efficace et réactive

A France Télévisions, sous prétexte que notre entreprise est multisites, les Bilans SSCT sont décorrélés des DUERP et Papripact, ce qui rompt le cercle vertueux de la prévention. Ces bilans, tout comme les bilans sociaux, sont présentés avec 1 an de retard devant les élus du CSEC qui doivent rendre le seul avis réglementaire de l'entreprise sur ce document. Une aberration.

Nous rappelons une nouvelle fois le principe qui doit prévaloir :

Le Bilan SSCT doit dresser le bilan santé des 12 mois qui précèdent le moment où le DUERP est présenté aux élus, ce bilan apporte en annexe l'état d'avancement du dernier Papripact ; Ainsi les actions non réalisées + la sinistralité et les faits saillants répertoriés dans le bilan SSCT permettent de vérifier la pertinence et l'exhaustivité du DUERP et ainsi, de le compléter si besoin au moment où il va alimenter le nouveau Papripact des 12 prochains mois.

A France Télévisions, la plupart des DUERP restent figés pendant un an, malgré l'apparition de nouveaux risques, ce qui n'est pas conforme à la loi. Prenons l'exemple du Réseau France 3, car la note de synthèse de la direction sur les DUERP sur le périmètre du Siège est moins précise : les Documents Uniques sont transmis au CSE vers octobre/novembre, 4 à 7 mois après leur dernière actualisation. Par conséquent, si un projet s'applique à la rentrée, les DUERP ne seront pas en mesure de renseigner le CSE sur ses risques. Du coup, le Papripact aura de fortes chances d'être lacunaire.

Quant à la Fabrique, elle part avec un véritable handicap puisque ses DUERP et Papripact sont vus au CSE du Réseau France 3 et son Bilan SSCT au CSE du Siège. Donc aucun moyen de les corrélés.

Par ailleurs, les Rapports SSCT ont toujours un an de retard. Ceux qui accompagnent l'exercice de cette fin d'année 2025, donnent une photographie de l'année 2024 et affichent en annexe l'état des Papripact de 2024 voire de 2023.

Avec ce calendrier, on ne fait plus de prévention, on constate les dégâts.

Afin d'être plus efficient, le planning doit être resserré. Comme l'organisation des grands CSE avec des Instances de Proximité (IP) est plus complexe que ceux sans IP, prenons l'exemple du Réseau France 3 ou du Siège pour l'information/consultation prochaine :

1/ Nous proposons :

- Que la mise à jour des DUERP soit présentée **fin octobre/début novembre 2026** en Instance de Proximité, pour permettre aux Représentants de Proximité (RP) d'émettre préconisations écrites qui seront reprises, ou non, dans leurs Papripact de 2027 (mais les DUERP doivent rester actualisés et visibles sur l'intranet). La direction du Réseau France 3 ou du Siège aura un mois pour rédiger sa Note de synthèse sur les DUERP. Les documents seront étudiés au CSE de décembre.
- Que les **Bilans SSCT des 12 mois écoulés** (de fin septembre à septembre) soient transmis **fin octobre/début novembre** en IP avec les DUERP et, en annexe un état du Papripact qui s'achève fin 2026, ainsi que les justifications des directions locales sur les actions demandées fin 2025 et non retenues. Les RP rédigeront de nouveau un avis.
- Ces **DUERPs, Bilans SSCT et avis des RP** accompagnés de la note de synthèse, seront présentés **fin novembre/début décembre au CSE** du Réseau France 3 et celui du Siège, afin que les élus rédigent un avis éclairé avec des préconisations conformes. Cet avis sera transmis en décembre, avec les autres documents, en vue de la réunion du CSEC de janvier 2027 avec les autres documents.
- Que les **Papripact** soient présentés **fin novembre/début décembre** en IP – et aux CSE d'Établissement pour information – et transmis aux élus du CSEC **en décembre, avec les avis des RP**, en vue de la réunion du CSEC de **janvier 2027 sur la politique sociale**. Ce dernier sera ainsi en mesure de formuler au besoin, dans son avis, des préconisations supplémentaires, nourries des avis des RP sur leur propre Papripact.

Ce calendrier ne peut fonctionner que si les directions locales s'approprient vraiment ces documents et si les représentants de proximité /élus de CSE réalisent des avis précis.

Un autre calendrier a été suggéré dans l'avis du CSE du Réseau France 3 en décembre 2025, il est moins conforme à la règle mais peut-être plus facile à tenir car le Bilan SSCT resterait sur une année civile à laquelle la direction semble tenir ; l'important est que ces documents donnent une photographie la plus récente possible de l'état de santé des collectifs.

En fait, c'est tout le calendrier de l'info-consultation sur la Politique Sociale qui pose question. Nous sommes en février 2026, et nous allons donner un avis sur la politique sociale de 2024. A l'heure où les technologies et les organisations sont en évolution constante, les élus du CSEC ne peuvent se permettre de donner un avis qui s'appuie sur des données pour beaucoup déjà obsolètes.

2/ Nous préconisons que le calendrier de la Politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi soit revu en concertation avec les organisations syndicales.

B/ Les évaluations de risques et les actions préventives sont de ce fait impactées sur le fond comme elles le sont par les défauts de forme des documents.

Selon les endroits et les personnes en responsabilité, la qualité de ces tableaux est très disparate. Écritures et descriptions négligées, mesures correctives existantes inapplicables ou non appliquées sur site, cotation des indices illogique ou fausse, manque de données précises notamment sur les populations ciblées, règles aléatoires sur les unités de travail, etc. Quant aux Rapports SSCT, beaucoup sont également remplis avec négligence. Très peu notent les coûts directs et indirects (dont les définitions sont par ailleurs confondues), ce qui est essentiel pour comprendre le prix des accidents du travail et des maladies professionnelles.

3/ Nous préconisons que des consignes écrites et précises soient transmises aux acteurs locaux. Nous demandons encore une fois que la réglementation s'applique concernant tous les indicateurs des Bilans SSCT. Quant à la définition de l'indice de Gravité dans les DUERP, elle est erronée depuis des années, il faut la repréciser dans le guide édité par la DSQVCT.

4/ Nous souhaitons que la CSSCTC puisse rencontrer les prestataires du logiciel Acciline afin de voir ce qu'il est possible d'améliorer.

Par ailleurs, l'organisation des groupes de travail et des réunions d'instances dédiées à l'examen des documents est également souvent inappropriée. A Mayotte par exemple, malgré l'énorme cyclone qui les a touchés, le DUERP a été fait sans le concours des salariés : métiers non représentés, manque d'explications, manque de temps, catégories de personnel invisibilisées... il est urgent de remédier à ces carences. Même la réunion de la CSSCT centrale a été beaucoup trop courte sur le sujet.

5/ Les avis des CSE du Réseau France 3 et du Siège énumèrent plusieurs propositions à ce sujet, nous demandons qu'elles soient appliquées.

Au-delà de l'organisation, les contenus des documents surtout des Papripact traduisent soit un manque de moyens soit un manque d'intérêt concernant la prévention des risques professionnels. Comme ce n'est ni le métier, ni la responsabilité des salariés, il est logique que certains d'entre eux conscientisent difficilement leurs risques et peinent à trouver la source.

En revanche, l'employeur, lui, en est responsable.

Or, lorsqu'on lit les documents, on remarque combien les risques élevés sont en inadéquation avec les actions programmées, c'est la première grande carence de ce travail. Une pléthore d'exemples pourrait être ici listée surtout en ce qui concerne les risques psychosociaux. Ce sont les problèmes les plus fréquemment répertoriés dans les DUERP. En tout, on compte à leur sujet 953 évaluations, dont 60 % dans le Réseau France 3. En deuxième et troisième position : les risques routiers et ceux liés à la manutention, mais ils arrivent loin derrière avec moins de 230 lignes chacun.

Les RPS sont devenus prégnants dans l'entreprise et classés en moyenne en priorité 2 (risque élevé). Pourtant, très peu d'actions dans les Papripact s'y réfèrent. Certains d'entre eux nous choquent tout particulièrement. C'est le cas de celui de l'Information au Siège qui ne prévoit aucune action relative au Risque Grave qui a touché une partie de la rédaction. Par ailleurs, lorsque des actions sont envisagées, elles se bornent à de la prévention secondaire et tertiaire.

L'absence de prévention primaire, est la seconde grande carence des DUERP et surtout des Papripact. En d'autres termes, les mesures prévues ne sont jamais destinées à faire disparaître les risques mais juste à les contenir ou les rendre moins pathogènes. Si parfois, il ne peut pas en être autrement pour les risques inhérents à l'activité comme le risque routier ou de port de charges, les risques psychosociaux, eux, sont en très grande partie organisationnels. Ce qui veut dire que **la manière d'organiser le travail, de gérer l'entreprise en est la cause.**

Le stress au travail résulte d'un déséquilibre entre les contraintes et les ressources. Lorsqu'il devient fréquent voire quotidien, il devient dangereux pour le salarié, voire pour l'entourage qu'il soit privé ou professionnel.

Ce fléau qui touche de nombreuses entreprises, est particulièrement présent dans les services publics tenus de faire des économies ; France Télévisions ne fait pas exception. Pour autant doit-on considérer les RPS comme une fatalité ? Comme inhérents à l'évolution de la société ? Ce n'est pas l'avis des élus de ce CSEC. Au-delà des méthodes de gouvernance descendantes et centralisées, c'est la déresponsabilisation à tous les niveaux hiérarchiques qui s'avère lourde de conséquences.

France Télévisions, qui n'a jamais vécu une telle succession de transformations, s'accompagnant de surcroît d'une révolution technologique qu'est l'IA, tout en accusant une baisse des moyens financiers et humains drastiques, ne peut envisager ses chantiers sans l'association étroite des représentants du personnel et des salariés de terrain qui font que cette entreprise existe. Le fait que les risques de Mediagen ne soient évalués dans aucun Papripact alors que certains salariés l'ont utilisé, traduit une véritable insuffisance quant aux règles de prévention.

6/ C'est pourquoi nous préconisons un changement de paradigme au sein de la présidence et de son top management. Un accord sur la conduite de projet, incluant la prévention, doit être négocié avec les OS. Au minimum, tout projet important devrait faire l'objet d'une analyse d'impact :

- sur la charge de travail réelle
- sur les collectifs existants

- sur les métiers déjà fragilisés.

Mais au-delà des projets, c'est le quotidien des salariés qui doit être amélioré au regard de la dégradation constatée des conditions de travail. Dans certains collectifs, qui font des efforts de rationalisation depuis plus d'une dizaine d'années, la situation est devenue très délicate. Une nouvelle baisse d'ETP pourrait engendrer de nouveaux troubles, plus graves.

7/ Nous demandons que l'organisation et le fonctionnement du travail fasse l'objet d'un débat conjoint via des espaces de discussions au niveau du terrain et via un espace de discussion entre direction et organisations syndicales. Cela devrait déboucher sur un plan de réorganisation du travail, un projet de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) et une nouvelle ventilation budgétaire.

8/ Nous souhaitons également intégrer dans les DUERP la question des moyens humains avec un onglet dédié aux personnels réellement disponibles et aux vacances de postes. Le manque de salariés est un facteur de risque en soi et doit être évalué comme tel.

Pour absorber ces transformations continues, le lien social est prédominant au sein des collectifs. Aujourd'hui, la manière dont l'employeur gère la violence interne, le harcèlement y compris, ne fait que l'aggraver. Par ailleurs, la plupart des Papripact n'y font pas référence.

9/ Un tout autre état d'esprit doit prévaloir dans ces rapports sociaux afin de les apaiser. Plus de justice, plus d'équité, plus de bienveillance, plus de paritarisme notamment au niveau des procédures de lutte contre le harcèlement, voici des engagements attendus qui pourraient être formalisés via la négociation d'un Contrat social.

10/ Ce Contrat social pourrait s'appuyer au niveau central sur une revue annuelle des risques psycho-sociaux reprenant :

- les indicateurs consolidés (absentéisme, inaptitudes, AT, MP...),
- les alertes remontées
- la mise en place d'un baromètre social simple et rapide accessible à tous les salariés
- les projets structurants en cours ou à venir.

Cette revue devrait déboucher sur des orientations de prévention opposables aux directions locales.

11/ Parallèlement nous préconisons d'instituer un suivi pluriannuel des situations de risques graves. Toutes les situations de risque grave devront faire l'objet :

- d'un suivi sur plusieurs années,
- de points d'étape formalisés en instance,
- d'une évaluation réelle de l'efficacité des mesures prises.

12/ Nous demandons que la CSSCTC et les CSSCT soient informées en amont des projets importants sur leur périmètre (nous précisons que le périmètre de la CSSCT centrale est toute l'entreprise), afin qu'elles puissent jouer leur rôle de préventeur.

Pour ce, la qualité et la sincérité du dialogue social à tous les niveaux de France Télévisions ne peuvent rester un vœu pieu.

**Voté à l'unanimité des 24 votants
Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et SNJ s'associent.**

Paris, le 10 février 2026