



COMMISSION SANTE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

Compte-rendu de Réunion de la CSSCTC du 10 mars 2026

Présidente de la CSSCT-C : Florence Vincelot (SQVT)

Élus de la CSSCT-C : Karine Cévaër (Rapporteure), Rabéa Chakir-Trébosc, Leila Guenani, Séverine Dangin, Frédéric Maillard.

Représentante de la DDS : Céline Le Moigne

Représentants de la SQVT : Thomas Evrard et Anabelle Laurin

Médecin du travail : Lakshmy Chastang

Préambule : les élus de la CSSCTC avaient souhaité un point spécifique sur les formations « santé » dédiées aux managers, de nombreuses enquêtes et expertises ayant démontré des carences importantes au sein du management surtout au Siège et dans le Réseau. Mais la direction a refusé de traiter ce sujet le reléguant au point sur l'actualisation du référentiel des risques professionnels, ne permettant pas d'avoir les invités sachants. Nous le regrettons.

Psychologues du travail - Bilan annuel 2025

Le contrat avec le prestataire ACCA ayant pris fin, aucun de leurs psychologues n'était présent pour répondre précisément à nos questions.

En bref, ce qu'il faut retenir de ce bilan sans véritable analyse, c'est que les salariés qui ont eu recours à ce service en 2025 sont plus nombreux qu'en 2024. Ils représentent **5,66 % de l'effectif**, un petit pourcentage mais en constante augmentation.

Par ailleurs un pic inédit est observé sur la ligne appui-conseil dédié à l'encadrement (RH compris) et aux élus, avec **une évolution de 332 %**, ce qui peut interpeller sur l'évolution de leurs conditions de travail.

En matière de sollicitations des psychologues par établissement, le Réseau reste largement en tête (513 entretiens) suivi par les Outre-mer (211) et le Siège (202). Autres constantes : les femmes consultent bien plus que les hommes et les entretiens en présentiel sont largement préférés ; dommage qu'ils soient voués à se raréfier compte tenu du nouveau contrat mis en place par la direction avec le futur prestataire.

Quant aux motifs des consultations, le thème des « **relations dégradées** » reste en pole position. Mais n'oublions pas que c'est un risque psycho-social de conséquence ; désormais « **l'intensité du travail** » et « **la qualité empêchée** » (conflit de valeur) s'additionnent le plus souvent pour en être la principale cause. Par ailleurs, les personnels continuent à se plaindre de l'insécurité de leur situation de travail.

Que peut-on déduire de cette augmentation des bénéficiaires ? Que le prestataire était de mieux en mieux identifié ou que **la situation psycho-sociale s'avère de plus en plus inquiétante** ? Au regard des autres indicateurs (absentéisme, sinistralité, rapports d'enquête...) les élus se prononcent sans hésitation pour la seconde hypothèse.

D'ailleurs les préconisations d'ACCA sont explicites : améliorer la prévention, mieux former les managers, structurer des espaces de discussion, mettre en place un baromètre social, etc. Les élus ont posé la question des intentions de la direction à ce sujet ? Mais comme la présidence de la CSSCT n'a aucun pouvoir de décision, nous n'avons pas eu de réponse. Nous l'attendons en CSE.

Présentation du nouveau prestataire Qualisocial

Invités : Justine Paternoster (psychologue et consultante à Qualisocial), Camy Puech (Dir. de Qualisocial)

Les élus regrettent l'absence de document de présentation concernant cette nouvelle entreprise de psychologues du travail nommée Qualisocial. Mais en interrogeant les invités, nous remarquons que certaines de leurs prestations n'ont pas été retenues par la DSQVT comme la possibilité de s'autodiagnostiquer via un questionnaire adapté. Pourtant l'idée est intéressante car elle peut faire prendre conscience à un salarié de la nécessité de consulter.

Par ailleurs, les élus **redoutent la quasi-disparition des séances en présentiel**. Le contrat avec Qualisocial ne propose là qu'une ligne d'écoute pour les salariés, le présentiel étant

surtout réservé à l'accompagnement des Comités de direction. Selon la direction, les journées de présence sur site des psychologues n'étaient pas suffisamment remplies. Quant à Qualisocial, il considère que la ligne d'écoute est tout aussi qualitative que le présentiel ; pourtant de très nombreux professionnels, psychologues ou psychiatres, soulignent que le langage du corps, la communication non-verbale d'un patient contribue à une meilleure compréhension de son état.

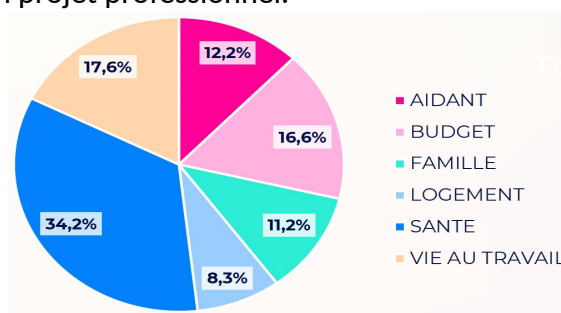
A l'heure où le trouble psycho-social augmente la sinistralité, les élus pensent qu'un meilleur accompagnement des Codir est en effet nécessaire (pour rappel, la CSSCT du réseau l'avait suggéré l'an dernier) mais cette décision de limiter la présence sur site pour les salariés est regrettable et lance un mauvais message.

Assistants sociales - Bilan annuel 2025

Invitées : Laurence Tétiel (co-fondatrice Social Direct), Eve Jouanny (coordinatrice des assistantes sociales)

Les salariés qui contactent les assistantes sociales sont également plus nombreux (6,2 % l'an dernier contre 5,8 % en 2024). Là aussi ce chiffre est en constante augmentation, là aussi, ce sont **en majorité des femmes**, là aussi ce sont en majorité des **personnes du Réseau**.

Au niveau des thématiques abordées, **la Santé reste sans surprise à la première place**, c'est le cas depuis 2023. Ce sujet regroupe les questionnements sur les accidents du travail, les maladies simples ou professionnelles, l'inaptitude, l'invalidité ou le handicap. En revanche, **la Vie au travail est venue ravir la seconde place au Budget** qui arrive désormais en 3^{ème} position. Entendez par Vie au travail, les questions sur la retraite, la QVT, ses droits ou son projet professionnel.



Comme l'an dernier, nous **regrettons l'absence d'analyse** de la part des assistantes sociales, pourtant les principales préoccupations des personnels nous semblent révélatrices d'une dégradation de la santé au sein du personnel.

Bilan annuel Axomove 2025

Invitée : Delphine Touzin (ergonome à la France télévisions)

Ce partenariat avec Selfcare existe depuis 2021. Aujourd'hui environ **700 salariés ont un compte** auprès de ce prestataire qui propose des séances de téléconsultation avec des kinésithérapeutes. Mais l'ergonome rappelle que ce service ne remplace pas les formations en présentiel prévues pour prévenir les incidents corporels en situation de tournage. Axomove est destiné à conseiller les salariés dans leurs postures quotidiennes, et à soulager leurs maux si besoin, par le biais d'exercices adaptés.

Au-delà, de cette prestation, les élus tiennent à rappeler que l'ergonomie n'est pas suffisamment prise en compte dans les projets d'entreprise et les diverses situations de travail. **L'adaptation de l'environnement de travail aux besoins des utilisateurs reste la plupart du temps un vœux pieu** à France Télévisions. Nous rappelons à cette occasion que la DSQVT qui pourrait aider à limiter les dégâts, est très rarement impliquée dans la mise en œuvre des projets d'entreprise.

Constitution d'un Suivi Individuel Renforcé France Télévisions (SIR entreprise)

En médecine du travail, le suivi individuel renforcé concerne des salariés exposés à des **risques spécifiques** dont la liste est cadrée par la loi (amiante, plomb, agents cancérigènes, etc.).

Mais les entreprises ont aussi la possibilité de compléter cet inventaire si elles considèrent que certains de leurs emplois sont particulièrement à risque. Selon la direction de France Télévisions, **c'est le cas des reporters de guerre et autres salariés qui les accompagnent** sur une zone de conflit identifiée comme telle par le ministère des Affaires étrangères.

Par rapport au suivi médical simple (SIS) qui instaure un délai maximal de 5 ans entre les visites avec le médecin du travail, le SIR, lui, réduit cette période à 4 ans. Seul le suivi individuel adapté (travailleurs handicapés, invalides, nocturnes) fait mieux en imposant une périodicité de 3 ans.

Les élus de la CSSCTC saluent cette initiative mais interrogent la direction sur la possibilité d'ouvrir le SIR à d'autres salariés qui peuvent également être victimes de

traumas psychiques ou physiques suite à des tournages en situation violente, hors zone de guerre. Mais la direction craint que cette proposition ne banalise le SIR et n'envisage pas cette possibilité pour le moment.

Bilan Absentéisme 2025

Invité : Steeve Labade (Pilotage Social)

Ce paragraphe contient des éléments non partagés en séance puisque la DDS avait refusé de nous transmettre certains documents. Ils nous ont été fournis après la réunion par la DRH que nous remercions.

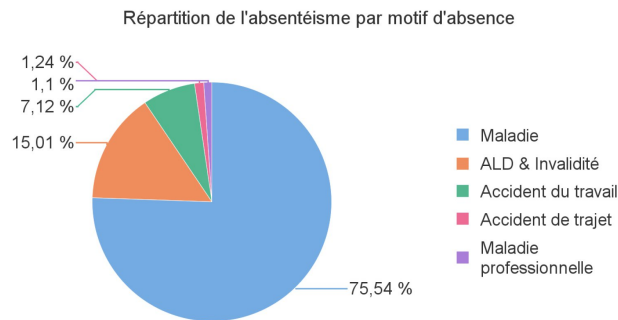
La **dégradation** continue en matière d'absentéisme. A France Télévisions, il était de 6,36 % en 2024, il atteint **6,62 % en 2025**.

Parmi les Établissements de l'entreprise, c'est le Réseau France 3 qui fait figure de lanterne rouge avec 7,21 %, suivi par les Outre-mer avec 6,79 % et enfin le Siège avec 6,22 %.

Selon le baromètre d'AXA, l'absentéisme au travail en France n'a jamais été aussi fort, mais avec un **pourcentage moyen de 4,76 %, il reste très inférieur à celui de France Télévisions**.

En revanche, notre entreprise ne semble pas épargnée par la tendance générale qui révèle une **détérioration de la santé mentale** faisant bondir les **arrêts de longue durée** et qui touche plus **fréquemment les femmes**. Dans quelle proportion à France Télévisions ? Difficile de le savoir puisque la direction refuse de fournir à la CSSCTC des bilans genrés. Par ailleurs, en matière de sinistralité sur les troubles psycho-sociaux, nous ne disposons que des chiffres de 2024 mais ils démontraient déjà une hausse des causes psycho-sociales. Quoi qu'il en soit, les arrêts de longue durée sont également en augmentation dans notre entreprise.

Autre mauvaise nouvelle, l'augmentation notable des **accidents du travail** dans les motifs d'absence, avec un taux de 7,12 % (versus 5,4 % en 2024) ce qui représente 36 % de journées d'absences en plus. Ce pourcentage est par ailleurs sous-estimé puisque les AT survenus en 2025 mais reconnus en 2026 n'apparaissent pas dans ce graphique.



Le Réseau reste le plus impacté par les accidents du travail (6,88% des motifs), suivi par le Siège (6,44%). Le Pôle Outre-mer (4,35%) compte-t-il vraiment moins d'accidents ou y sont-ils moins déclarés ? Nous n'avons pas pu échanger sur cette question en réunion puisque la direction avait refusé de nous fournir les bilans de chaque Établissement.

En revanche, concernant **les invalidités et les affections** de longues durée, le Siège arrive largement en tête, avec plus de 21 % des motifs malgré un âge moyen du personnel inférieur à la moyenne de France Télévisions. Il est suivi de près par les O-M (19,7 %) tandis que le Réseau arrive loin derrière avec seulement 9 % des motifs malgré une moyenne d'âge plus élevé. **Ce paradoxe interroge.** Mais encore une fois, sans ces éléments en réunion, les élus n'ont pas pu questionner la direction.

Parallèlement, les **micro-arrêts** stagnent partout dans l'entreprise à un taux inquiétant : entre 23 et 24 % ; rappelons que ce taux est regardé comme un indicateur de risques psycho-sociaux.

Ce bilan de l'absentéisme n'est guère reluisant : la direction se félicite néanmoins du taux de toujours présents qui concerne presque la moitié du personnel. Mais il faut savoir que le présentéisme n'est pas le contraire de l'absentéisme ; cette notion revêt plusieurs formes, il peut évidemment être le signe d'un poste sans problème, mais il peut également avoir une cause dysfonctionnelle : peur d'être mal vu, de perdre sa place, que la tâche soit reportée sur les autres collègues, sur-engagement avec épuisement possible, etc.

C'est pourquoi, l'absentéisme doit être recoupé avec d'autres données, notamment locales, afin de voir si la réalité du terrain fait écho aux analyses nationales ou si la cause en diffère. **C'est ce diagnostic qui permettra de savoir où se trouve le remède et qui peut le porter.**

Plusieurs implantations et services devraient attirer l'attention de la direction centrale du fait de leur taux d'absences important. Parmi les cas problématiques : Picardie, Auvergne, Ile de France, Mayotte, Nouvelle-Calédonie, Saint-Pierre-et-Miquelon ou encore le service Information du siège. Mais si là, des représentants du personnel sont présents pour agir et informer les élus du CSEC, quid d'un service comme le Secrétariat Général dont l'absentéisme a grimpé de 4 points en 1 an pour atteindre 9,38 %. Interrogée sur le sujet, la DDS a répondu de manière très approximative en affirmant

que des actions avaient eu lieu, mais quoi ? Comment ? Avec qui ? nous n'aurons aucune autre réponse à nos questions. **La transparence n'est visiblement pas la plus grande qualité** de notre direction...

Pour permettre de mieux identifier **les causes professionnelles** de ce fléau, nous attendons avec impatience – mais depuis des années – **la mise en place d'un baromètre social** (sondage général), d'autant plus que l'outil Klimate existe déjà dans l'entreprise. Mais France Télévisions ne semble pas pressé de l'utiliser. Notre employeur en craindrait-il les résultats... ?

***Référentiel des moyens de prévention France
Télévisions : partage et mise à jour du référentiel***

Point non traité faute de temps.