



COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRALE (CSSCTC)

Compte-rendu de la réunion du 24 juin 2026

➤ **Présents pour la direction :**

- Florence VINCELOT (SQVT) : Présidente de la CSSCT-C
- Olivier GUIGNER : DRH de France Télévisions
- Céline LE MOIGNE : Représentante de la DDS
- Thomas EVRARD, Vincent COURSON : Représentants de la SQVT
- Séverine THIREL : Représentante de la DRH du Réseau France 3
- Rafaèle BOURGIER : Représentant de la Direction de la Prévention et des risques professionnels du Réseau France 3

- Lakshmy CHASTANG, Samia CHENA : Médecins du travail

➤ **Élus de la CSSCT-C :** Abal-Kassim ALICOMBO, Karine CÉVAËR, Rabéa CHAKIR-TREBOSC, Séverine DANGIN, Frédéric MAILLARD, Magali ROUBAUD-SOUTRELLE.

Préambule

Les élus saluent la présence du DRH de France Télévisions qu'ils espèrent régulière. Un échange sur les points supplémentaires demandés en vain par les élus ouvre la séance.

- *Sur la transmission des conclusions du dossier de harcèlement à l'antenne de France 3 Clermont-Ferrand, la présidente reste inflexible, aucun résultat, aucune synthèse d'un dossier du comité harcèlement ne sera communiqué aux élus du personnel y compris aux référents harcèlement. Nous rappelons que cette omerta empêche les élus du personnel de réaliser correctement leurs missions stipulées dans le code du travail (article L.2312-9).*
- *La présidente n'avait pas compris pourquoi cette nouvelle CSSCTC réclamait les diagnostics et plans d'actions des Risques graves, DGI et enquêtes de ces 3 dernières années. Nous rappelons que repérer les points communs des expertises et enquêtes des CSEE permet aux élus du CSEC,*

là encore, de répondre à leurs prérogatives concernant la santé et la sécurité des salariés, là où les établissements ne peuvent agir.

- *Les élus demandent un point régulier qui permettrait de partager des informations sur des situations préoccupantes dans les diverses implantations. Aujourd'hui, l'un des élus souhaite évoquer les nombreux accidents du travail à la Post-production de la Fabrique de Bordeaux suite au retour annoncé d'un manager. Si la direction de la Fabrique n'a pas présenté de solutions, le DRH présent à la commission semble mieux entendre le problème.*

Deux autres situations fort inquiétantes à Wallis et Futuna et Nouvelle Calédonie sont également abordées.

Si la CSSCT centrale n'a pas pour vocation de traiter toutes les situations de risques et de troubles professionnels, en revanche elle doit pouvoir traiter celles que les CSSCT d'établissement n'arrivent pas à solutionner.

1. Bilan 2025 des médecins du travail du Siège

Ce bilan a été réalisé par les 3 médecins du travail du Siège qui ne sont plus que deux aujourd'hui. Le **Dr Delaulanie a démissionné fin avril** et la présidente de l'instance nous confirme la **démission du Dr Chena en août. Seul, l'un de ces 2 postes sera remplacé**, car selon la Drieets (direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France), France Télévisions est mieux lotie que la plupart des autres entreprises situées dans le secteur.

Il est vrai que nos médecins du travail ont en charge moins de salariés que leurs confrères en inter-entreprises (7000/médecin) mais ils ont une mission plus étendue ; ils gèrent notamment les urgences des salariés, ils contactent également les médecins du travail de toutes les implantations de France Télévisions et réalisent un travail de synthèse de leurs bilans. A l'heure où les observations des médecins se raréfient faute de temps et de moyens, ce travail fourni par nos médecins permet aux élus d'obtenir une meilleure information sur l'état de santé des collectifs. Vont-ils pouvoir continuer cette activité de coordination à deux ? Notre employeur n'aurait-il pas pu obtenir une dérogation ? Ces questions restent ouvertes.

Mais une autre question plus grave se pose : 2 postes suffiront-ils à répondre aux besoins de tous les travailleurs du siège de France Télévisions victimes de troubles professionnels ? Au vu de l'aggravation des risques psychosociaux, les élus sont très inquiets.

A ce sujet, le rapport des médecins est assez édifiant. Depuis plusieurs années, elles alertent sur les RPS dans de nombreux services mais pour la première fois dans cette CSSCT, ces praticiennes semblent émues et découragées. A **l'augmentation du mal-être dans la quasi-totalité des services**, s'ajoute un autre problème : leurs préconisations, leurs demandes d'aménagement pour les salariés **rencontrent visiblement de plus en plus de résistance voire de refus de la part de la direction.** Nous rappelons qu'un des avis d'inaptitude délivré par le Dr Delaulanie a même été attaqué en justice par France télévisions.

Les médecins évoquent pourtant des souffrances aiguës ; des seuils critiques sont atteints au sein du secteur de l'information, de la rédaction nationale malgré les engagements de la direction suite à l'expertise pour risque grave, au sein de la Fabrique, de la direction des technologies, des fonctions supports, etc.

Quand on lit et analyse le rapport des médecins, on constate que les **origines de cette dégradation sont multiples mais interconnectées** : baisse des budgets, départs non remplacés, transformations technologiques et organisationnelles constantes, durcissement et déresponsabilisation du management souvent privé de marge de manœuvre, iniquités de traitement, intensité du travail, etc.

De ces facteurs de risques collectifs découlent des risques individuels : manque de reconnaissance, conflit de valeur, surcharge de travail, sentiment de déclassement, d'injustice, perte de repère, perte de sens, etc.

Et lorsque **les contraintes des salariés augmentent au dépend de leurs ressources**, les conséquences ne tardent pas à se voir au sein des collectifs : exemple, au service de la chaîne info, qui bénéficiait jusqu'alors d'un climat d'entraide et de solidarité. En quelques mois, les médecins ont vu naître des tensions interpersonnelles et l'ambiance se déliter. **Logique, dans les endroits où l'entreprise devient violente, maltraitante, les salariés finissent par développer des troubles** : stress chronique, irritabilité, fatigue, isolement, angoisse, voire troubles musculosquelettiques, dépression, idées suicidaires... c'est le cas d'une salariée cette année qui, à la suite de la disparition de son service, a été réorientée en dépit du bon sens, ce qui l'a mise en danger.

A la chaîne info, les médecins ne cachent pas leurs craintes pour les salariés qui travaillent en horaire atypique ; leurs préconisations ne sont pas appliquées et le sous-dimensionnement des équipes accroît l'intensité de travail ; les demandes de mutation ou d'aménagement de poste pour raisons médicales restent vaines. Il faut savoir que les dettes de sommeil peuvent entraîner de graves problèmes de santé.

Mais ces troubles créés par l'entreprise finissent par se retourner contre elle : ainsi l'absentéisme et le turnover s'accroissent, tout comme la démotivation des salariés, les accidents du travail, les atteintes à l'image de l'entreprise, les litiges et procédures judiciaires...

Tous ces éléments se lisent directement ou indirectement dans le rapport des médecins du siège. **Des constats qui font écho aux problèmes des établissements d'Outre-mer et du Réseau dénoncés depuis des années par les représentants du personnel.**

Les élus de la CSSCT Centrale sont choqués par cette gestion humaine catastrophique. Si les baisses budgétaires ont accéléré la dégradation des conditions de travail, les choix d'organisation, les méthodes utilisées relèvent bien de l'entreprise : le management toxique perdure et semble donc toléré, les projets de transformation sont impréparés et mal accompagnés, la prévention des risques reste une coquille vide malgré les nombreuses alertes des représentants du personnel, les moyens ne sont pas équitablement répartis et sont parfois

fléchés de manière aberrante au regard de la difficulté croissante de fabriquer dans de bonnes conditions... **En résumé, notre employeur ne respecte pas son obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés et ne semble pas s'en soucier.**

Le DRH de l'entreprise qui vient d'arriver, ne peut pas répondre sur cet état de fait, mais observe en effet le manque d'anticipation des ressources humaines. Concernant le management, il n'y a pas de comité de carrière, pas de plans de succession, pas de définition de ce que doit être un manager à France Télévisions ? Il se pose la question.

[Au vu des risques professionnels identifiés au Siège, qui font d'ailleurs écho à ceux des autres établissements de l'entreprise, quand la direction sera-t-elle en mesure de nous présenter son plan d'actions correctives ?](#)

2. Bilan 2025 des inaptitudes à France Télévisions

Conséquences attendues de ce triste bilan des médecins, la hausse des inaptitudes qui atteignent le chiffre record de 64. Si le nombre des inaptitudes non-professionnelles reste stable, celles d'origine professionnelle ont doublé en un an et touchent surtout les plus de 50 ans. La soutenabilité du travail peut donc être légitimement questionnée.

Quant aux reclassements, ils sont au nombre de zéro, comme l'an dernier. La volonté de rechercher sincèrement un poste d'accueil pour chaque situation ne saute pas aux yeux. [La CSSCTC demande qu'on lui présente la démarche formalisée mise en œuvre par les ressources humaines pour mener à bien cette mission.](#)

3. Rapport administratif et financier 2025 du Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome

Ce rapport présente le coût du service de la médecine du travail dédié aux salariés du Siège. France 3 Paris-Ile de France, pourtant suivi par l'un des médecins, n'est donc pas comptabilisé ici.

Avec la rémunération des personnels, les frais d'équipement et de fonctionnement, ce service a coûté environ 868 000 euros en 2025, moins que les années précédentes, malgré l'augmentation notable du nombre de salariés ayant un suivi particulier. Avec la suppression d'un poste de

médecin en 2026, il coûtera sans doute encore moins cher cette année. Par ailleurs, avec la raréfaction des médecins du travail en France, on ne sait pas quand le 2^e poste (sur 3 jusqu'alors) sera remplacé.

Les élus remarquent que le nombre de salariés du Siège, qui a augmenté par rapport à 2024, ne correspond pas au bilan des effectifs fourni à la commission égalité professionnelle. La présidente promet de se renseigner auprès du Pilotage Social. Autre questionnement qui découle du point : pourquoi des directeurs en fonction au Siège sont-ils vus par les médecins du travail de leurs régions d'origine ? Pourquoi leurs accidents du travail sont-ils également déclarés par leurs sites d'origine alors que les enquêtes les concernant se déroulent au Siège ? La représentante de la DDS nous répond que ce sont des cas particuliers. [Tout ça nous paraît assez flou et peut représenter un problème quant à l'évaluation de leurs risques. Un point spécifique est demandé à ce sujet.](#)

4. Bilan Pénibilité 2025

Les facteurs de pénibilité étant restreints et surtout axés sur les risques physiques, ils concernent peu notre entreprise ; seuls les salariés qui travaillent la nuit ont un compte personnel de pénibilité qui leur permet de bénéficier d'un départ à la retraite anticipé. Dans notre entreprise, on en compte 142.

5. Présentation de la Direction de la Sécurité et de la Sûreté, Gestion de crise et continuité d'activité

Invité : *Thomas COLLOMB (Directeur de la sécurité et de la sûreté du groupe)*

A la demande des élus, le patron de la DSS est venu présenter les prérogatives de son service, mais ses ¾ d'heure d'intervention n'ont pas suffi à la CSSCT C pour bien comprendre le fonctionnement de cette direction qui embrasse tout ce qui concerne la sécurité des biens et des personnes. Le directeur, arrivé l'an dernier, vient de restructurer son service en 4 périmètres avec des responsables dédiés :

- **Sécurité du Campus (Paris)** avec le prestataire Samsic, concernant les flux des personnes, et avec la direction des technologies concernant la cyber-sécurité,
- **Sécurité des sites régionaux et internationaux** (Outre-mer, Réseau France 3, Fabrique),
- **Sécurité des événements,**

- **Gestion de crise**, PCA (plan de continuité de l'activité), PRA (plan de reprise de l'activité), procédures de sécurité.

Plusieurs risques sont désormais répertoriés : terrorisme, cyber-attaque, crise sanitaire, problèmes climatiques... tout ce qui peut porter atteinte à France télévisions ou à son image. Actuellement, le directeur travaille sur les risques de crue de la Seine, afin de sécuriser son antenne hors de la Maison France Télévisions.

Au sujet des régions et des Outre-mer, nous avons des réponses moins précises. Chaque direction est censée avoir un Plan de continuité de l'activité ainsi qu'un classeur de toutes les procédures de sécurité. Mais quid des lieux de confinement en cas d'attaque ? Quid d'une solution pour prévenir les salariés ? Quid de l'information aux salariés ? Sur ces sujets, le directeur de la Sécurité et de la Sûreté précise que le travail n'est pas encore finalisé. La CSSCTC espère donc le revoir lors d'une prochaine réunion.

6. Présentation de l'outil de mesure du climat de travail (KLIMAT)

Invitée : Karine Poulard (DSQVT)

En 2019, les élus du personnel avaient proposé à la direction d'utiliser conjointement un outil simple de sondage qui s'appelait Zest me up, et ce afin de suivre facilement l'humeur des salariés. Ce fut alors une fin de non-recevoir. Lors de la vaine tentative de renouveler l'accord de la SQVT (santé et qualité de vie au travail), la direction nous avait confié avoir choisi l'outil Klimat. Le voici enfin présenté, 3 ans plus tard. Cette solution digitale d'évaluation des conditions de travail est proposée par le cabinet Empreinte Humaine. Elle **propose 300 questions organisées en 28 catégories très diverses** : charge de travail, clarté des rôles, reconnaissance, autonomie, télétravail, habitudes de vie, diversité, etc.

L'anonymat est garanti et l'outil peut être utilisé sur différents périmètres : entreprise, établissements, antennes. Mais il ne peut pas sonder des salariés de manière transversale. Dommage, il aurait pu être intéressant de l'utiliser par exemple pour évaluer en ce moment les ressentis des documentalistes, présentes dans tous les établissements. Mais la question que les élus se posent tous, c'est la transparence des résultats. Les élus des périmètres concernés seront-ils associés à cette évaluation ? Les résultats seront-ils partagés ? Nous n'aurons pas de réponse claire à ce sujet.

Quant au baromètre social sur l'entreprise, la direction ne semble toujours pas pressée de le déployer. La présidente espère tout de même l'organiser en 2027. [La CSSCT C demande de l'organiser au plus vite et propose de reprendre les thèmes sondés en 2016 lors du dernier](#)

baromètre social, afin de pouvoir apprécier l'évolution des réponses ; elle demande également que ces résultats soient partagés avec les élus du personnel des différents périmètres.

7. Information sur tous les projets d'entreprise transversaux de 2026

Aucun document ne nous est transmis car le DRH nous confie vouloir tout d'abord comprendre notre demande.

Les élus l'informent que cette mission est pourtant inscrite dans nos accords d'entreprise. Cependant, il ne souhaite pas se substituer aux expertises qui accompagnent les procédures d'information-consultation. En revanche, la CSSCT C se fait fort de suivre les étapes de déploiement et les plans d'action visant à réduire au maximum les impacts sur la santé des personnels. La présidente de la CSSCTC dit s'associer à cette demande.