



Avis sur le bilan social 2023 de France Télévisions

Nous mettons en exergue les indicateurs qui dressent en grandes lignes le portrait d'une entreprise en cohérence avec les constats que nous faisons depuis plusieurs années ou qui peuvent susciter des inquiétudes :

- La diminution des effectifs permanents s'est stabilisée après les baisses dues à la RCC
- Les effectifs non permanents augmentent, car l'activité n'est pas soutenable par l'effectif permanent restant
- +32% d'accidents du travail
- 36 salariés déclarés inaptes, dont 1 seul reclassement pour la 2^e année consécutive.

Les élus constatent que des efforts ont été faits par les opérationnels en charge de l'élaboration du bilan social, ce dont nous les remercions.

La direction souligne qu'une part des recommandations suivies suite de l'avis de janvier 2024 (bilan 2022) n'ont pu être mises en œuvre que dans le bilan et les indicateurs en construction de l'année 2024.

A ce stade, les élus ne peuvent donc que regretter de devoir refaire les mêmes constats que dans leur avis précédent.

Le calendrier :

Le calendrier de consultation du bilan social n'a pas été avancé, et la proposition d'une consultation partielle en avril (et finale en juin) n'a pas été mise en œuvre. Les élus réitèrent leur demande de pouvoir analyser le bilan social plus tôt dans l'année et en deux temps, cela pour laisser le temps d'exploiter la richesse des informations qu'il renferme sans retarder son étude.

C'est d'autant plus possible que la direction du Dialogue social a confirmé la possibilité d'accéder à des données très récentes, à date, issues des différents outils d'information interne : Acciline+, base de données de l'absentéisme, bilans de l'emploi, etc.

L'utilité du bilan social :

Le bilan social n'est pas un outil de pilotage mais bilantiel. C'est aussi un outil de communication et d'information utile à la négociation sociale. Il permet d'avoir une vision globale et synthétique d'indicateurs sociaux qui doivent permettre, tant pour la direction que pour les élus, de dresser un premier bilan de la situation sociale. Il est le socle à partir duquel des documents plus détaillés doivent être présentés aux élus : le bilan trimestriel de l'emploi, le bilan de la formation, le bilan handicap, le rapport de situation comparée, etc.



Le contenu du bilan social :

L'analyse fine des données des bilans sociaux, et en particulier celui du Réseau France 3, montre que **des marges de progrès importantes existent notamment concernant la population des non permanents ou travailleurs extérieurs, ainsi que les thèmes relatifs à la sécurité, la santé et les conditions de travail, l'organisation et le temps de travail.**

L'absence de mise à jour des accidents du travail finalement reconnus en accidents du travail liés à un risque grave après la période de clôture du bilan, donne une vision erronée de l'accidentologie.

Préconisations des élus :

Les demandes et préconisations exprimées dans les 2 avis précédents n'ont pas été suivies d'effet pour la plupart d'entre elles. **Les élus maintiennent donc les remarques et demandes formulées dans l'avis précédent, qui pour rappel portent sur :**

- Le calendrier du bilan social a été certes avancé, mais comme indiqué son examen et son avis pourraient être menés en deux temps avant l'été
- Le phénomène de précarisation des emplois - recours aux non permanents en lieu et place des permanents, temps partiels imposés, etc - présenté comme conjoncturel, reste préoccupant. Quels moyens sont mis en œuvre pour inverser cette tendance ?
- Les efforts de féminisation des postes ou le rajeunissement de la pyramide des âges doivent être menés avec équilibre en traitant les causes profondes : caractère genré des métiers et prise en compte des évolutions sociologiques liées au recul de l'âge de la retraite
- Une analyse plus fine des motifs et solutions relatifs à l'accidentologie, l'absentéisme et l'amélioration de la santé au travail, en lien avec les travaux menés sur les DUERP, PAPRIPACT et rapports SSCT
- Des indicateurs relatifs au dialogue social : amélioration de monkiOS pour le suivi des heures de délégation et du suivi des heures de réunion (CSSCT et autres instances)
- Être informés sur les réserves émises par l'employeur sur les accidents du travail, ainsi que sur les refus de reconnaissance de la qualité d'accident du travail par la CPAM
- Être mieux informés sur les accidents déclarés par les salariés non permanents pour lesquels nous manquons cruellement de détails, par conséquent nous souhaitons que soit imposé comme champ obligatoire à renseigner dans Acciline+ le **statut de la victime (CDI, CDD, alternants...)**
- Que soit également imposés comme champ obligatoire dans Acciline+ **le métier et la fonction** de la victime, ainsi **que le sexe** afin d'identifier des groupes à risques
- Que soit rendu obligatoire de correctement remplir les champs Siège de la lésion et Nature de la lésion afin de faciliter les statistiques
- **Exploiter de manière normalisée les données d'accidentologie** (type de risques, populations concernées par fonction, gravité / durée des arrêts par motif...) pour améliorer l'évaluation des risques et actions à développer lors de l'atelier DUERP / PAPRIPACT ; et faire évoluer les indicateurs du bilan social à ce sujet : la case « **autre cas** » devra notamment être explicitée. Présenter le guide d'utilisation d'Acciline+ en CSSCT



- Avoir un **reporting détaillé des dépenses allouées à la santé et à la sécurité au travail** ainsi qu'une analyse des coûts directs et indirects de l'absentéisme. Des données indispensables à l'évaluation de l'effort fait en matière de prévention et à l'identification de pistes d'amélioration
- Établir **conjointement avec les élus du CSE** une procédure de déclenchement d'enquête paritaire à la suite d'une déclaration d'accident du travail, ainsi qu'une méthodologie. Idem pour les dangers graves et imminents
- Compléter les bilans handicap par des informations détaillées par **fonction/métier** (a minima pour les plus grandes cohortes) afin de proposer des pistes d'action plus ciblées et nouvelles, le budget handicap étant notoirement sous utilisé
- Mieux **identifier les situations et déclarations de handicap** survenues en fonction des circonstances : éléments déclencheurs (accident identifié ou pas), analyse de l'antériorité (si la personne était déjà embauchée), type de handicap, etc.
- Les données du bilan social étant succinctes, compléter les données dans les rapports SSCT par des informations sur les **inaptitudes, invalidités et incapacités**, et parmi eux le taux de travailleurs en situation de handicap
- Élaborer un processus avec le fournisseur d'Acciline+ permettant de déclarer les **accidents bénins**
- Rajouter dans le bilan social les accidents de travail et **les maladies professionnelles déclarées** aux AT reconnus en lien avec un risque grave afin d'avoir une information plus fiable
- Mettre en cohérence les PAPRIACT et le bilan social pour ce qui est de l'évaluation du programme d'amélioration des conditions de travail et de sécurité en fonction du niveau de prévention
- Au vu du recours **croissant aux contrats précaires**, compléter le bilan social avec des représentations graphiques en %, afin de faciliter la lecture et préciser les motifs (disponibles par ailleurs via les informations trimestrielles "Situations de l'emploi", à rappeler lors de la présentation du Bilan social)
- **Concernant la politique budgétaire liée au recours aux travailleurs extérieurs**, affiner ces données sommaires par des informations détaillées (euros, nombre de contrat cumulés au cours de l'année, nombre de contrats "successifs" par salarié, etc.). Être vigilant quant aux conditions de travail de ces travailleurs. Éclairer les élus quant au contenu des autres prestations
- Nous souhaitons que la partie 3 du Bilan social « Conditions d'hygiène et de sécurité » et la partie 4 « Autres conditions de travail » soient également analysées en CSSCT
- Les élus reprennent à leur compte les constats et préconisations de leur expert (cf annexe)

Avis voté à l'unanimité des 25 votants.

Les organisations syndicales CGT, CFDT, FO et SNJ s'associent.

Paris, le 11 décembre 2024



ANNEXE :

Domaine	Recommandations	Actions mises en place par la Direction	Recommandation 2024
Absentéisme	Les données d'absentéisme sous-estiment d'emblée la réalité des équipes sur le terrain et les enjeux organisationnels, puisque les CDD ne sont pas pris en compte. Or le recours croissant aux CDD suppose de préciser également le volume de journées d'absences (Maladie, Accidents, MP) cumulées par l'effectif non permanent.	Rajout d'une page dédiée aux effectifs non permanents - CDD	Inclure les données dans les mêmes tableaux que les effectifs permanents (avec une ligne dédiée) Cela permettra de calculer un taux d'absentéisme conforme à la réalité en cumulant les deux informations
	La méthode de calcul du taux d'absentéisme des CDI au BS surestime le taux. Recalculer le taux en utilisant les jours calendaires au dénominateur ou mieux, utiliser les données issues des tableaux de bord d'absentéisme pour les reporter dans le BS	Réalisé en 2023 : Taux recalculé sur la base des jours calendaires	NA
	Distinguer les journées d'absences pour maladies professionnelles des absences liées à des accidents (travail ou trajet)	Réalisé en 2023 : Une page a été rajoutée pour distinguer les journées d'absences pour maladie professionnelle des accidents	NA
	Poursuivre et améliorer l'accompagnement dans le retour à l'emploi, en particulier après une longue absence maladie (visite de pré-reprise, entretien de retour, adaptation des conditions d'exercice du poste etc.). Entretenir le lien pendant les absences Maladie au-delà de certaines durées, dans le respect de la vie privée et de la volonté des salariés. Anticiper les besoins d'information, de formation et d'accompagnement.	Processus : envoi d'un courrier d'emise à disposition, maintien du contact en fonction de chaque cas et des souhaits du salarié (manager, RRH, IRH...), entretien de retour après plus de 30 jours d'absence, entretien organisé par le direction si l'arrêt fait suite à un "conflit de travail"	NA
Compléter la démarche de traitement managérial de l'absentéisme par un traitement social en associant les IRPs, l'approche actuelle ciblant principalement les effets (absences) plus que les causes (santé)	Actualisation du guide des bonnes pratiques de maintien du lien social et du retour à l'emploi	NA	
	Un suivi de l'absentéisme par antenne est élaboré par le pilotage social et présenté en instance de proximité pour analyser les causes de l'absentéisme qui sont multifactorielles		NA

Domaine	Recommandations	Actions mises en place par la Direction	Recommandation 2024
Accidentologie	Améliorer ou intégrer une étape de fiabilisation / mise en cohérence des données remontant des différentes sources (Pilotage social vs Chargés d'études « qual »), et une "boucle de rattrapage" en s'appuyant sur les requêtes issues d'Acciline+ et des données issus de la paie	-	Définir un processus de fiabilisation des données
	Fournir systématiquement un détail de la catégorie "Autres cas" des éléments matériels en référence aux éléments matériels ou risques issus des DUERP	2024 : Des consignes et des formations ont été dispensées aux déclarants pour que l'élément matériel de la déclaration d'AT soit détaillé	NA
Accidentologie / acciline +	Préciser les sources et méthodes de collecte des accidents de travail lors de la présentation des chiffres d'accidentologie en instance (origine et processus : service paie (?), Acciline +, autres) et expliquer les écarts entre documents.	-	Préciser les sources des données dans le Bilan Social
	Le Logiciel Acciline+ constitue l'un des socles de la politique santé / sécurité et une source d'information possible du Bilan Social. Prévoir une présentation du logiciel et de ses potentialités auprès des instances représentatives du personnel	Présentation faite en CSSCT Centrale en 2024	Réaliser une présentation à l'ensemble des instances représentatives du personnel
	Le logiciel Acciline+ permet de recenser les accidents bénins (AB). Dans les faits, peu d'AB sont renseignés dans l'outil (4 à Grand Est). Exploiter et renseigner les accidents bénins par une adaptation et communication de la procédure de déclaration des AT/AB, y compris sur les sites à distance	-	Elaborer un processus avec le fournisseur permettant de déclarer les Accidents Bénins
	Des accidents / incidents peuvent avoir des effets nécessitant un arrêt ou des soins dont le déclenchement intervient au-delà de 48h après la survenue de l'événement. Sécuriser et protéger les salariés en enregistrant les accidents bénins et les requalifier en accident du travail à la suite d'effets constatés nécessitant soins ou arrêt de travail	-	Elaborer un processus avec le fournisseur permettant de déclarer les Accidents Bénins
Établir / préciser une procédure de déclenchement d'enquête conjointe en cas d'événement "pouvant avoir des conséquences graves" ou dont les conséquences sont graves lors de la survenue / enregistrement d'un Accident du Travail, aucune procédure formalisée n'étant identifiée à ce stade. L'identification de ces enquêtes pouvant alimenter les indicateurs "relations sociales" du Bilan Social	2024 : définition d'une procédure en cas d'AT	Elaborer une procédure d'enquête conjointe avec les représentations du personnel	

Domaine	Recommandations	Actions mises en place par la Direction	Recommandation 2024
Accidentologie / acciline +	Temps de saisie de l'accident (15-20 min selon les IRH interrogées) : gérer les alertes de sorte que les interruptions fréquentes dans la saisie et l'enregistrement évite des envois de message d'information incomplets	2024 : envoi d'une alerte une fois l'ensemble des champs obligatoires remplis	Élargir les champs obligatoires avec notamment les notions de statut/métier
	Faibiliser la gestion et la transmission des messages générés par ACCILINE + aux acteurs de la prévention (Ligne hiérarchique, RH, représentants du personnel) en imposant des champs non vides lors de la génération du message et en complétant les informations transmises aux destinataires selon leur pertinence pour améliorer l'information et la participation des acteurs de la prévention	2024 : tous les champs de l'alerte ont été rendus obligatoires avant transmission	NA
	L'employeur a la faculté d'émettre des réserves. Mais elles sont rarement mentionnées dans l'outil, et plutôt dans un courrier à part. Ce manque d'information quant aux réserves émises est source de défiance de la part des IRP et salariés. Prévoir des analyses statistiques à l'échelle des antennes qui mentionnent les cas d'émission de réserve et de taux de non reconnaissance des Accidents de travail à partager avec les IRPs	-	Elaborer des statistiques concernant l'émission des réserves
	Près de 20% des ATAA ne sont pas catégorisés dans un des 19 éléments matériels listés dans le DUERP (et par l'INRS). Sonder les IRH et déclarants quant aux difficultés de l'outil, et mettre en œuvre un plan d'actions afin d'améliorer l'exploitation du module Accident de travail dans l'élaboration des DUERP et PAPRIACT Acciline + (ex : adaptation du logiciel et de la formation à l'outil et à la prévention des risques, notamment les RPS, accroître le temps passé à la saisie des déclarations d'AT et les ressources disponibles...)	2024 : sensibilisation des acteurs RH sur l'importance de remplir les champs dans Acciline+ / champs rendus obligatoires	NA
	Cibler les actions et approfondir les besoins de formation en fonction des antennes et régions. Partager des "règles de principes" concernant le renseignement des déclarations d'accidents liés aux malaises et / ou troubles et risques psychologiques, souvent non classés	2024 : création d'un guide pour l'utilisation d'Acciline+ et le remplissage des déclarations	NA
	Affiner / approfondir la démarche de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) auprès de la population de Grands reporters et Journalistes spécialisés, a priori davantage exposés aux situations accidentogènes. Renforcer la vigilance quant aux Chefs monteurs, très représentés dans les AJ avec arrêt	-	Recommandation identique
Exploiter de manière normalisée les données d'accidentologie (type de risques, populations concernées par fonction, gravité / durée des arrêts par motif...) pour améliorer l'évaluation des risques et actions à développer lors de l'atelier DUERP / PAPRIACT	-	Analyser les événements de l'année N-1 lors de la réévaluation du DUERP et du PAPRIACT pour cibler les actions de prévention	



Domaine	Recommandations	Actions mises en place par la Direction	Recommandation 2024	
Handicap	Mieux accompagner / inciter les salariés dans les formalités et démarches d'obtention et de renouvellement de leur RQTH auprès des Maisons départementales des personnes handicapées, y compris en revoyant / renforçant le rôle des binômes diversité	Un travail est effectué dès que la direction a connaissance de situation de santé pouvant relever du handicap. Les salariés sont accompagnés et également orientés vers les acteurs sociaux (médecins du travail, assistantes sociales et/ou psychologues du travail) qui peuvent avoir un rôle déterminant dans cet accompagnement.	NA	
	Compléter les bilans handicap par des informations détaillées par fonction / métier (a minima pour les plus grandes cohortes) afin de proposer des pistes d'action plus ciblées et nouvelles, le budget handicap étant notoirement sous utilisé	Par ailleurs, s'agissant de l'accès aux informations, la communication sur le handicap en termes d'exposition a évolué : l'intranet a été totalement refondu et notamment sa partie RH : la home page a une rubrique dédiée à la RH, dont une rubrique « Handicap ». Le chemin d'accès est désormais plus court, donc plus accessible. L'adresse générique handicap@francoctv.fr a été intégrée aux numéros d'urgence et d'accompagnement des salariés, en home page.		Recommandation identique
	Mieux identifier les situations et déclarations de handicap survenues en fonction des circonstances : éléments déclencheurs (accident identifié ou pas), analyse de l'antériorité, type de handicap etc.			Recommandation identique
Inaptitude	Les données du Bilan social étant succinctes, compléter les données dans les rapports SSCT par des informations sur les incapacités partielles, invalidité, incapacité		Les données du Bilan social étant succinctes, compléter les données dans les rapports SSCT par des informations sur les incapacités partielles, invalidité, incapacité	
Dépenses	Fiabiliser et normaliser les méthodes d'évaluation et de collecte des dépenses de sécurité, santé et conditions de travail : construire un lexique sur la nature des dépenses à prendre en compte en fonction des thèmes sécurité, hygiène santé, conditions de travail ; doter les salariés en charge d'une boîte à outils (méthode d'évaluation des dépenses, services à solliciter, modèle commun de fichier "prêt à remplir...), normaliser la présentation dans les rapports HSCT, "fiche" par antenne destinataire finale les dépenses mutualisées de la DSQVT-DDS (psychologue, investigation harcèlement, expertise RG etc.)		Permettre aux représentants du personnel d'avoir une vision du coût de l'absentéisme vs les coûts des actions préventives	
	Mettre en cohérence les PAPRI Pact et le Bilan social pour ce qui est de l'évaluation du programme d'amélioration des conditions de travail et de sécurité en fonction du niveau de prévention (distinction primaire, secondaire tertiaire dans les rapports SSCT)		Mettre en cohérence les PAPRI Pact et le Bilan social pour ce qui est de l'évaluation du programme d'amélioration des conditions de travail et de sécurité en fonction du niveau de prévention (distinction primaire, secondaire tertiaire dans les rapports SSCT)	
	Identifier des périmètres identiques et communs entre budget et programmes des dépenses des antennes. Les écarts entre budget et réalisé ne pouvant être expliqué que par des biais méthodologiques et des informations lacunaires		Identifier des périmètres identiques et communs entre budget et programmes des dépenses des antennes. Les écarts entre budget et réalisé ne pouvant être expliqué que par des biais méthodologiques et des informations lacunaires	
Emploi	Au vu du recours croissant aux contrats précaires, compléter le bilan social avec des représentations graphiques en %, afin de faciliter la lecture et préciser les motifs (disponibles par ailleurs via les informations trimestrielles "Situations de l'emploi", à rappeler lors de la présentation du Bilan Social)		Au vu du recours croissant aux contrats précaires, compléter le bilan social avec des représentations graphiques en %, afin de faciliter la lecture et préciser les motifs (disponibles par ailleurs via les informations trimestrielles "Situations de l'emploi", à rappeler lors de la présentation du Bilan Social)	
	Compléter les données des travailleurs extérieurs (sommaires) par des informations détaillées concernant la politique budgétaire liée au recours aux travailleurs extérieurs (montant, nombre de contrats cumulés au cours de l'année, nombre de contrats "successifs" par salarié, etc.). Vigiler quant aux conditions de travail de ces travailleurs.		Compléter les données des travailleurs extérieurs (sommaires) par des informations détaillées concernant la politique budgétaire liée au recours aux travailleurs extérieurs (montant, nombre de contrats cumulés au cours de l'année, nombre de contrats "successifs" par salarié, etc.). Vigiler quant aux conditions de travail de ces travailleurs.	

Domaine	Recommandations 2024
Accidentologie	Réaliser un focus dans l'analyse des accidents du travail et maladie professionnel sur le volet risques psychosociaux. Une représentation graphique de la répartition des AT par éléments matériels et un affinage par tranche d'âge et par catégorie permettraient de cibler les actions de prévention à mettre en oeuvre
	Intégrer les statistiques sur les AT/MP des travailleurs temporaires dans le bilan social en collectant l'information auprès des entreprises de travail temporaire
Accidentologie / acciiligne +	Elargir les champs obligatoires à renseigner dans le logiciel pour qu'apparaissent dans l'alerte notamment le métier
Inaptitude	Présenter dans le bilan social les données sur les licenciements en opérant la distinction entre le nombre de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle / non professionnelle