



Compte-rendu **CSSCT-C**

Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) 2025 : note d'analyse DUERP & PAPRI Pact FTV et Perspectives sur les actions de prévention pour l'année 2025

Rapport de la rapporteure

25 novembre 2024

■ Commentaires préalables des élus de la CSSCTC

Cette année encore certains documents sont arrivés tard, voire ne sont pas encore arrivés. On nous explique qu'il y a parfois une incompréhension de la part des personnes en responsabilité de l'enjeu capital de leur mission. Ce qui contraint la DSQVT à réaliser un travail de synthèse dans l'urgence et incomplet. Et en bout de chaîne, les élus de la CSSCTC en pâtissent à leur tour. Cette année encore, les élus ont été contraints de travailler les documents reçus pendant leur week-end et aucune réunion préparatoire commune n'a pu être organisée avant la plénière. C'est tout à fait contraire aux principes de prévention primaire, ce n'est pas respectueux du travail des acteurs impliqués et c'est frustrant. Ce n'est pourtant pas la 1ère fois que ce schéma se produit et est dénoncé par les élus, sans que cela ait changé quoi que ce soit.

Le calendrier proposé (des révisions des DUERP à l'avis du CSEC) ne répond pas à nos demandes qui reprennent le Code du travail. Le décalage ne nous permet de donner un avis éclairé et juste sur l'état de santé, de sécurité et des conditions de travail des salariés de l'entreprise. Nos discussions sur le sujet depuis le 28 mai 2024 n'ont pas abouti à une solution satisfaisante selon nous.

01 Analyse de la « Note DUERP PAPRIACT FTV 2024 et Perspectives 2025 » par les élus de la CSSCTC : Favoriser la culture de prévention

1.1 - LES ACTEURS EN RESPONSABILITE :

Effectifs en baisse + chasse des temps morts (notamment via la polyvalence recherchée activement dans les propositions de la direction pour de nouveaux métiers) = mauvaise prévention. Les soi-disant « temps morts » sont en fait des temps de récupération nécessaires

Prévention efficace = temps + état de santé du corps social préalable autrement meilleur que ce qu'il est aujourd'hui

Acculturation trop lente des personnes en responsabilité = nécessité d'un portage au plus haut niveau de l'entreprise

Réponse de la DSQVT

Des acteurs se sentent plus concernés que d'autres = la prévention n'est pas toujours une priorité = implications disparates = suivis et résultats disparates. La prévention est un métier. Les fondamentaux de la prévention c'est la base, tous les responsables doivent faire cette formation qui doit intégrer le parcours d'intégration. Ce serait bien que cette formation soit rendue obligatoire.

Des DUERP sont mal remplis (ex : informations dans la mauvaise colonne). C'est la forme qui oblige les gens à s'acculturer plus vite.

Réponse de la DSQVT

Point d'amélioration pour la direction.

01 Analyse de la « Note DUERP PAPRI Pact FTV 2024 et Perspectives 2025 » par les élus de la CSSCTC : Favoriser la culture de prévention

Les stations d'Outre-mer disposent enfin de bilans SSCT par établissement.

Les bilans SSCT sont mal remplis : AT reconnus alors que le code du travail qui reprend l'arrêté de 1985 demande les AT déclarés, pas d'état d'avancement du PAPRI Pact, pas de statistiques sur la sinistralité locale.

Réponse de la DSQVT

Il y a besoin de reposer le cadre (point sur la trame et repartage avec les acteurs sur l'intérêt du bilan SSCT)

Manque de coordination entre les acteurs qui renseignent bilan SSCT-DUERP-PAPRI Pact.

Tout ne peut pas venir du local, des mesures doivent venir du central.

Décalage entre ce que vivent les salariés et le contenu des PAPRI Pact. Les DUERP non plus ne sont pas à la hauteur. Les salariés intériorisent le risque et tous les métiers ne sont pas représentés dans les groupes de travail, ce qui conduit à une sous-évaluation des risques.

La très grande majorité des mesures des PAPRI Pact ne sont pas en adéquation avec les risques les plus importants. C'est un vrai problème puisque les actions mises en œuvre ne protégeront pas suffisamment les salariés.

Difficultés à faire des points d'étape d'avancement des PAPRI Pact dans certain-es directions/établissements. Pourquoi ne pas imposer un point semestriel à l'ODJ des CSE/CE ?

Réponse de la DSQVT

Pourquoi pas

01 Analyse de la « Note DUERP PAPRI Pact FTV 2024 et Perspectives 2025 » par les élus de la CSSCTC : Favoriser la culture de prévention

Le PAPRI Pact des RH prévoit comme action pour répondre aux cas d'agressivité des salariés rencontrés, un accompagnement psychologique. Ce n'est pas de la prévention. Cela signifie qu'au cœur même de la filière RH, qui devrait être à la pointe de ces questions, il n'y a aucune réflexion sur l'analyse des causes.

Réponse de la DSQVT

La DSQVT organise des ateliers pour la filière RH. La filière RH doit être exemplaire, elle doit avoir un autre niveau d'exigence.

« Il s'agit donc de préciser les actions concrètes que les managers en responsabilité s'engagent à mettre en œuvre au cours de l'année à venir après avoir vérifié qu'ils disposent des moyens humains, techniques et financiers. » (page 3) : et si le problème est réel mais que la direction opérationnelle n'a pas, ou croit ne pas avoir, ou fait le choix de ne pas avoir les moyens de faire de la prévention ?

Réponse de la DSQVT

S'il y a une obligation réglementaire il n'y a pas le choix. S'il y a un risque majeur et important, pas le choix non plus. Il faut être imaginatif compte tenu des difficultés budgétaires de l'entreprise. Rôle 1er des coordinateurs des APS et de la DSQVT pour aider à prendre une décision. L'APS doit alerter son coordinateur quand il constate une difficulté ou une incompréhension de la part de son CODIR. Il peut aussi y avoir le regard des élus. Il faut des indicateurs pour mesurer l'efficacité des actions.

01 Analyse de la « Note DUERP PAPRIACT FTV 2024 et Perspectives 2025 » par les élus de la CSSCTC : Favoriser la culture de prévention

1.2 - LES AUTRES SALARIES :

« L'entreprise sensibilise et informe régulièrement les salariés sur la santé et la sécurité via des points dédiés en réunions, des notes de service, des affiches, le site Intranet monespace » (page 3). Mais selon les élus cette pratique reste exceptionnelle. Cela est corroboré par la DSQVT ne pouvant citer qu'un exemple isolé d'information en réunion de service. Concernant monespace, les élus avaient demandé le 16 septembre en CSSCTC que la filière RH en fasse la promotion dans les IRP.

Réponse de la DSQVT : Les éléments ont été transmis par la DSQVT. Cela a été réalisé pour le siège en CSSCT. Nous sommes dans l'attente des autres retours.

Commentaire des élus : La culture de la prévention c'est aussi faire connaître les sites ressources internes. Force est de constater que ce n'est pas une priorité pour une moitié de l'entreprise.

« Le DUERP est rendu accessible à tous les salariés sur l'Intranet monespace, ces derniers pouvant proposer des suggestions d'améliorations en vue de sa mise à jour annuelle auprès de leur manager, APS et représentants de proximité » (page 4). A la connaissance des élus, personne n'explique aux salariés cette possibilité.

Qu'est-ce qui sera mis en place en 2025 pour plus inciter les salariés à participer aux ateliers DUERP et qu'ils se sentent acteurs de la prévention ?

Réponse de la DSQVT

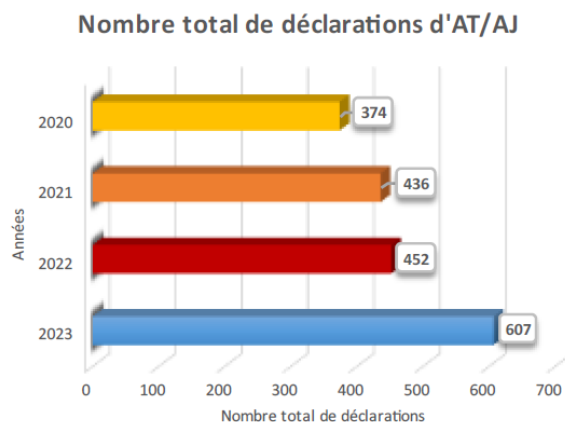
Les informations sont sur monespace mais c'est certainement insuffisant. L'APS va à la rencontre des salariés, c'est une bonne porte d'entrée. Il faut d'autres relais, d'autres façons d'en parler. On s'est amélioré face à la difficulté de planifier les salariés dans les ateliers de révision du DUERP. Si on constate que la démarche n'est pas comprise à certains endroits il nous faut ensemble les identifier et déterminer comment mener une action ciblée avec RH et APS (atelier, petit déj...) en amont pour un temps de sensibilisation. La DSQVT peut aider à imaginer des actions ciblées.

Il faut que la bibliothèque des mesures de prévention de FTV soit donnée aux groupes de révision du DUERP.

Réponse de la DSQVT : Il faut que tous les membres reçoivent la synthèse et le référentiel.

02 Analyse de la sinistralité (basée sur les accidents de travail déclarés)

NOMBRE DE DÉCLARATION AT/AJ ENTRE 2020 -2023



Extrait document direction

A savoir : L'ensemble des données statistiques sont issues d'Acciline+, la plateforme qui permet d'enregistrer et de déclarer les accidents de travail à France Télévisions

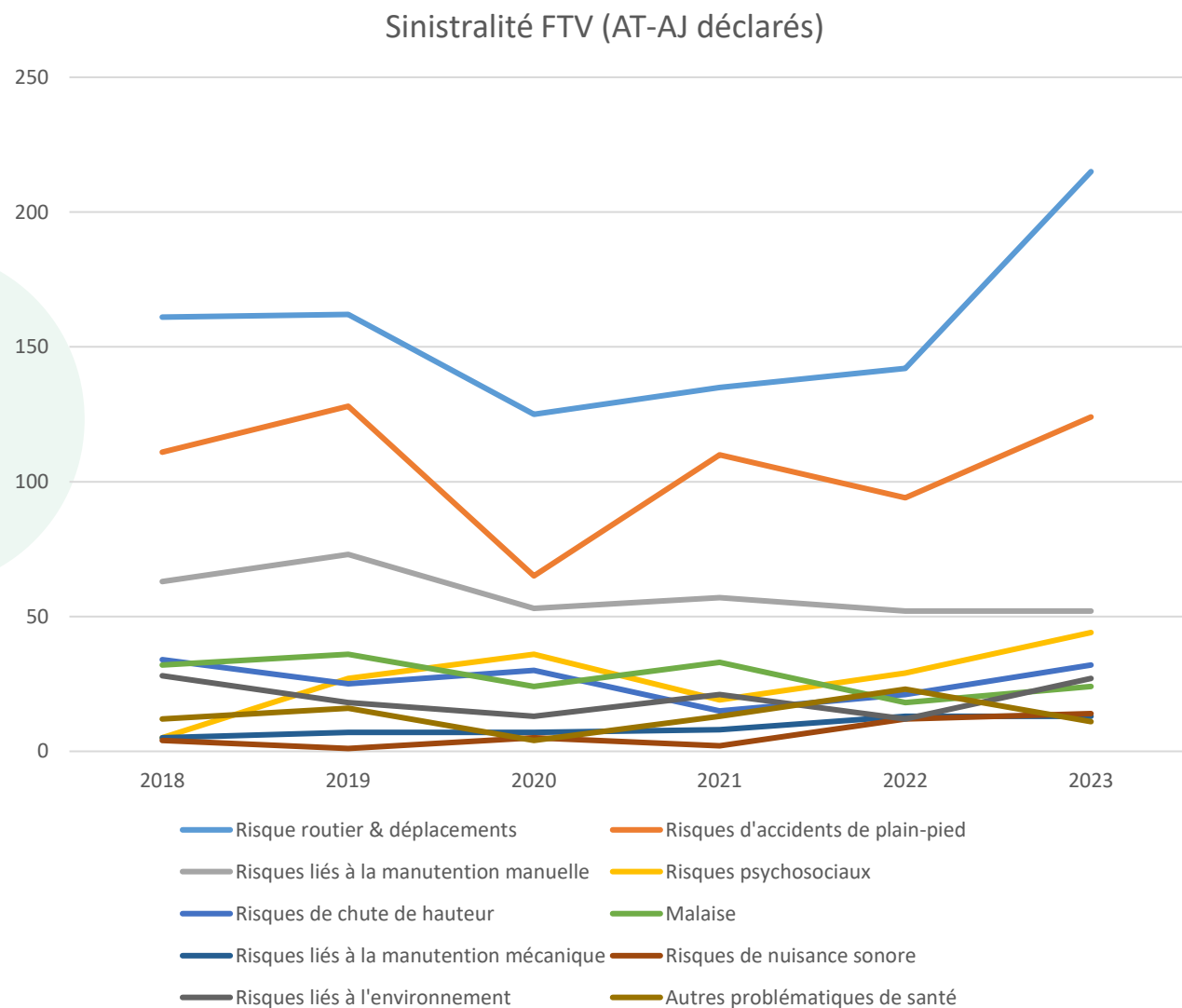
Nous observons une forte augmentation du nombre de déclarations d'accidents du travail en 2023 par rapport à 2022, de plus de 30%.

Au 1^{er} octobre 2024 sont comptabilisées dans Acciline +, 465 déclarations.

Ne pas oublier le temps long : **487** AT-AJ en 2018 et **535** en 2019. Ne pas oublier non plus que le déploiement d'Acciline+ (logiciel de déclaration des AT) n'est que partiellement déployé en Outre-mer (page 26 de la note de la direction), la direction soupçonne ainsi une sous-déclaration.

2020 n'est qu'une parenthèse due au Covid. Le nombre d'AT-AJ à FTV est et reste élevé. Les DUERP et PAPRI Pact n'ont pas d'effet sur le niveau de sinistralité. **Une sinistralité élevée a un impact financier non négligeable** : absentéisme, cotisation AT-MP de l'entreprise, baisse de productivité, etc.

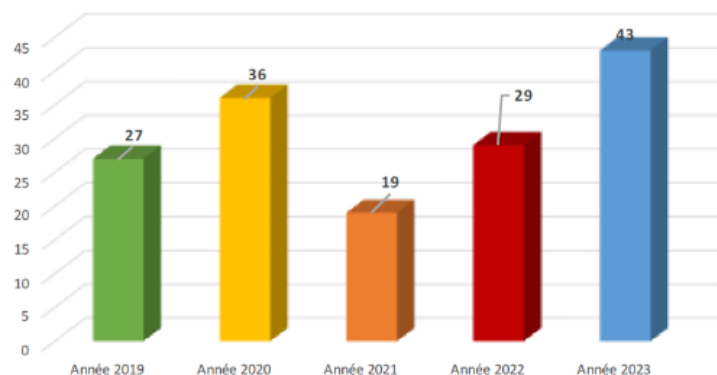
02 Analyse de la sinistralité (basée sur les accidents de travail déclarés)



- **Accidents de trajet** : selon la DSQVT à une époque ils survenaient plutôt le matin, ce qui peut orienter d'une certaine façon les mesures de prévention. Est-ce encore le cas aujourd'hui ? Les mesures de prévention n'en parlent pas.
- **Chutes de plain-pied** : sont-elles étudiées sous l'angle de la fatigue des personnels ou d'une augmentation du rythme de travail qui poussent les salariés à se presser ?
- **Port de charges et postures contraignantes** : nb d'AT constants mais moins d'effectifs = travail plus pénible ?
- **Manutention mécanique** : nombre d'accidents en hausse. Moins d'effectifs = accroissement de la charge de travail = plus d'accidents ?

02 Analyse de la sinistralité (basée sur les accidents de travail déclarés)

DÉCLARATIONS RELATIVES AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Extrait document direction

Nous observons une augmentation de 40 % des déclarations en lien avec les risques psychosociaux entre 2022 et 2023.

En 2023, les déclarations relèvent :

- Rapports sociaux et reconnaissance au travail (37%)
- Intensité et tps de travail (18%)
- Exigence émotionnelle (12%)
- Conflits de valeur (12%)
- Insécurité de la situation de travail (9%)

Commentaires des élus :

Pas d'analyse genrée de la sinistralité.

Alors que les AT RPS sont en hausse, le niveau de risque résiduel moyen entre 2023 et 2024 est en baisse : de 9,1 à 8,6, de la 3^e position à la 5^e. De même pour le risque routier : faits en hausse, mais niveau de risque résiduel moyen entre 2023 et 2024 en baisse de 0,1 point. Il faut dire que le procédé complexe des cotations n'est pas compris par tous ou mal expliqué. Par ailleurs, il serait intéressant de noter l'évolution du nombre d'occurrences, ce qui n'est pas fait partout.

Réponse de la direction : pour aller plus loin dans l'analyse d'un AT il faut qu'elles soient réalisées en proximité. Le niveau de risque résiduel n'est qu'un indicateur parmi d'autres qui permet essentiellement de constater des tendances. Les actions prévues dans le PAPRI Pact n'ont pas de rapport avec les priorités soulignées dans les DUERP, car il y a le filtre des directions opérationnelles avec leur budget. Ce qui compte ce n'est pas le NRR, mais que le terrain s'empare du sujet.

03 Actions générales santé et prévention des risques

Bilan 2024 selon la DSQVT

- **actions de formation** (SST, gestes qui sauvent, cursus manager, 7 sessions de la nouvelle formation sur le risque routier/conduite préventive, formation arbre des causes pour RH et APS, etc.)
- **ateliers** pratiques menés par les membres de la DSQVT à destination de la filière RH : « 18 ateliers organisés en 2024 regroupant environ 130 participants (principalement des IRH, des RRH et aussi des APS) sur les 3 thématiques suivantes : Fondamentaux de la prévention, Aider un collaborateur en souffrance / Agir en cas d'évènement grave, Analyse d'accident du travail » (page 7). La DSQVT fera un point fin 2024 avec le Développement RH pour lister les responsables qui n'ont pas encore suivi cette formation.

Constats des élus de la CSSCTC

Pas de formation commune avec les représentants du personnel alors qu'une bonne culture de prévention ne peut se faire que sur des bases communes.

Est-ce que les managers mesurent l'intérêt de la prévention sur la productivité, ou restent-ils convaincus que les salariés doivent être surveillés, contrôlés, évalués pour pouvoir espérer qu'ils travaillent plus ? Au regard de la rhétorique des avocats de CMS Francis Lefebvre lors du webinaire « Les entretiens, types, formes et conséquences » de novembre 2024 à destination des managers (hors élus managers), on penche pour la 2^{de} hypothèse.

03 Actions générales santé et prévention des risques

- modifications **d'Acciline+**

Constat des élus de la CSSCTC : Pas d'accès aux DUERP et PAPRIACT en temps réel + les niveaux centraux n'ont pas été utilisés par les APS.

Réponse de la DSQVT : Il n'y a peut-être pas eu assez de communication de notre part, besoin de faire plus de pédagogie sur cette nouvelle pratique.

- process **d'analyse des accidents du travail**. « Ce process d'analyse AT est partagé en ateliers RH/APS et avec la CSSCT centrale »

Constat des élus de la CSSCTC : Le partage de la version finalisée n'a pas été fait en CSSCTC.

- création ou actualisation de 25 lignes de **risques génériques**

Suggestion de la DSQVT en réponse à une demande récurrente de la CSSCTC : ces lignes génériques peuvent être le moyen de mutualiser les enseignements/préconisations/actions des expertises et plans d'actions locaux.

- actions de prévention et de promotion de la santé sur le lieu de travail par le **SPSTA du Siège**

Constat des élus de la CSSCTC : Toutes les actions du SPSTA ne bénéficient pas à l'ensemble des salariés de FTV.

03 Actions générales santé et prévention des risques

Perspectives 2025 selon la DSQVT :

Poursuite des **formations obligatoires en santé** et sécurité au travail

Formations sur les **risques prioritaires**

Plan d'actualisation des compétences d'**APS**

Poursuite des **ateliers pratiques** des **RH** élargis aux **managers** en fonction des thématiques

Sessions autour de la prise de poste des **nouveaux RH et managers** nommés

Campagnes ciblées pour élargir encore le vivier de **SST**

Poursuite de la communication sur les **consignes d'urgence**

Mettre à jour les **affichages de sécurité**, guide file / serre file, SST

Renouvellement **d'exercices d'évacuation**

Poursuite des formations **incendie**

La DSQVT travaille à identifier des actions de prévention sur la **santé mentale**

03 Actions générales santé et prévention des risques

Actions relatives aux risques routiers et déplacements

	ACTIONS	NIVEAU DE PREVENTION
Bilan	Sensibilisation sur les bonnes attitudes au volant (maîtrise humaine)	Secondaire
	Organisation des déplacements (maîtrise organisationnelle)	Primaire
	Choix et entretien des véhicules (maîtrise technique)	Primaire
	Affichage de « la Charte des 7 engagements pour une route plus sûre »	Secondaire
	Mise à jour de l'espace intranet "Ma santé au travail"	Secondaire, à condition que les salariés sachent que ça existe
	Forfait mobilité durable	Primaire s'il s'agit du paiement des primes
	Vidéos tutoriels pour les cyclistes	Secondaire
	Ateliers de maintenance des vélos	Primaire
Perspectives	Poursuite de l'entretien et du renouvellement des véhicules	primaire
	Poursuite du déploiement de la charte conducteur FTV	Secondaire
	Sensibilisation des managers sur les règles en matière de déplacements professionnels (amplitude, temps de conduite/pause, notion d'urgence...)	Secondaire
	Nouvelle campagne de prévention du risque routier	Secondaire
	Formations à la conduite préventive organisées in situ	Secondaire

03 Actions générales santé et prévention des risques

Actions relatives aux chutes de plain-pied

	ACTIONS	NIVEAU DE PREVENTION
Bilan	Sensibilisation	Secondaire
Perspectives	Sensibilisation aux risques	Secondaire
	Réactivité suite à un accident du travail avec analyse associée	Tertiaire
	Visites de sécurité conjointes	Primaire, à condition que les points relevés soient traités

03 Actions générales santé et prévention des risques

Actions relatives aux conditions physiques du travail et travail sur écran

	ACTIONS	NIVEAU DE PREVENTION
Bilan	Sensibilisation des APS sur les moyens de prévention à mettre en œuvre	Primaire, à condition que les APS aient les moyens d'appliquer les mesures identifiées
	Mise à jour des guides pratiques	Secondaire
	Choix des matériels, équipements informatiques et mobiliers	Primaire, à condition de choisir en fonction de l'ergonomie et non du coût
	Page monospace « Bien m'installer à mon poste informatique »	Secondaire, à condition que les salariés sachent que ça existe
	Axomove	Tertiaire
Perspectives	Reconduction du dispositif type Axomove	Tertiaire
	Actions de sensibilisation ciblées sur certains secteurs	Secondaire

03 Actions générales santé et prévention des risques

Actions relatives aux risques psycho-sociaux

	ACTIONS	NIVEAU DE PREVENTION
Bilan	Renforcement de la complémentarité entre les actions de prévention et les accompagnements (= faire plus de prévention secondaire)	Secondaire
	Formations pour les managers et RH	Secondaire
	Ateliers pratiques pour la RH	Secondaire
	Atelier communication non violente	Secondaire
	Médiations	Tertiaire
	Accompagnement en situation	Secondaire mais ça dépend à quel stade ça se fait
	Travail sur une méthodologie de l'évaluation de la charge de travail	Secondaire
	Formation Evaluation des RPS pour les APS	Secondaire
	Fiche pratique facteurs Gollac pour les APS	Secondaire
	Nouvelle procédure de traitement des signalements pour harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes	Tertiaire
Perspectives	Guide pratique méthodologie de l'évaluation de la charge de travail pour RH et managers	Secondaire
	Guide comment agir sur l'absentéisme pour RH et managers (la démarche sera partagée en local avec les élus)	En attente d'une présentation
	Guide méthodologique sur la réalisation des enquêtes internes pour RH et managers	Tertiaire
	Poursuite des actions opérationnelles d'accompagnements individuels et collectifs de la DSQVT aux côtés des DRH	Secondaire ou tertiaire, ça dépend du stade des problèmes collectifs
	Poursuite des ateliers pratiques pour RH et managers	Secondaire
	Guide et atelier sur les Espaces de discussion et de proposition pour RH et managers	Secondaire
	Action sur l'accompagnement des changements	En attente d'une présentation
	E-learning Prévenir les RPS	Secondaire
	Action de prévention sur la santé mentale	En attente d'une présentation
	Action de prévention sur les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral	Secondaire

03 Actions générales santé et prévention des risques

Actions relatives aux risques psycho-sociaux (suite)

Les élus de la CSSCTC constatent l'absence **d'actions spécifiques sur les projets** en dehors de « *l'accompagnement des changements* ». Pourtant le bilan ACCA du 1er semestre 2024 pointe (encore une fois) les dégâts causés d'une part par les transformations permanentes subies par les salariés, et d'autre part par l'impact du sens de ces transformations.

Réponse de la DSQVT : elle est dans l'attente d'avoir travaillé sur le sujet avec la directrice en charge de l'accompagnement RH de la transformation.

Les élus rappellent que l'accompagnement nécessaire se réduirait à la portion congrue si les changements proposés amélioreraient les conditions de travail. Ce qui n'est pas le cas, d'où les multiples alertes santé liées aux déploiements des projets de l'entreprise. **Il est nécessaire pour cette direction de questionner ses choix stratégiques au regard de ses obligations légales de protection de la santé mentale et physique des salariés**, et pas seulement au travers du prisme économique (qui n'est même pas une obligation légale, puisque de mauvais choix de gestion ne sont pas sanctionnables par la loi, sauf fraude ou légèreté blâmable de l'employeur). C'est un choix entre l'actionnaire (chercher à garder son poste) et 9.000 salariés (prendre en considération les troubles avérés).

Réponse de la DSQVT : elle se déclare impuissante à ce stade, son rôle se limitant à faire des préconisations de méthode et de bonnes pratiques (pas de déploiement d'outil non stabilisé et mesures d'impacts préalables par exemple).

03 Actions générales santé et prévention des risques

Actions relatives aux nuisances sonores

	ACTIONS	NIVEAU DE PREVENTION
Perspectives	Poursuite de la mise à disposition de protections auditives	Secondaire
	Fiche de risque bruit	Secondaire à condition que les salariés soient informés de l'existence de cette fiche

03 Actions générales santé et prévention des risques

Actions relatives aux environnements hostiles et catastrophes

	ACTIONS	NIVEAU DE PREVENTION
Bilan	Mesures mises en place en lien avec la couverture des évènements en zones de guerre dans le DUERP de l'Information	Secondaire, mais ça ne concerne que le Siège
	Mise à disposition de cartographies des géorisques	Secondaire
	Formations aux catastrophes naturelles et industrielles	Secondaire
	Formation "Face Aux Risques"	Secondaire
	Nouvelle ligne de risque générique dans le DUERP sur les catastrophes naturelles, de type inondation	Secondaire
Perspectives	Mise en place d'un Suivi Individuel Renforcé	Primaire/secondaire/tertiaire
	Poursuite des formations "Face Aux Risques" + les proposer en délocalisé + veiller à la mixité encadrants/journalistes + consolider le processus de passage obligé vers les postes avancés de commandement ou de sécurité	Secondaire