



POLITIQUE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Avis du CSEC sur les Papripact et rapports annuels SSCT

Les élus du CSE central remercient tout d'abord la direction pour la qualité des échanges assez inédite sur le sujet de la prévention. Ils ont pris également connaissance du compte-rendu de la CSSCT centrale et des documents présents dans la BDESE afférents à la politique de prévention de l'entreprise. Par ailleurs, force est de constater que la prise en compte des DUERP, PAPRIPACT et Bilans SSCT s'améliore sur la forme. Depuis l'an dernier notamment, la DSQVT a réussi à faire bouger les lignes avec l'aide des équipes du Pilotage social. Plusieurs préconisations de notre avis de 2023 ont été entendues.

Cependant, cette année les élus continuent de déplorer l'absence de plusieurs avis de CSE d'établissement : il manque dans la BDESE du CSEC, celui de la Corse, de la Martinique, de la Guadeloupe, de Wallis et Futuna, de la Polynésie et de Mayotte. Par ailleurs, aucun compte-rendu de représentants de proximité du Réseau et du Siège ne figure dans cette BDESE ; les élus de CSE sont donc obligés d'aller chercher eux-mêmes les comptes rendus ou remarques, instance par instance, puisque ces 3 documents socles de la prévention sont travaillés en proximité.

On peut aussi noter que si les DUERP et PAPRIPACT sont désormais connus par les équipes de directions, il n'en est pas de même des Bilans SSCT (ou Rapports annuels) qui restent les parents pauvres de cette consultation. Plusieurs sont manquants et les autres affichent des informations lacunaires au regard du code du travail qui précise les indicateurs qui doivent s'y trouver et les enseignements qui doivent en être tirés.

De plus, nous observons, malgré nos demandes de l'an dernier, que le calendrier des Bilans SSCT et des DUERP n'est toujours pas satisfaisant.

Nous le répétons encore cette année : la politique de prévention ne peut être efficace que si elle est réactive. Construire un PAPRIPACT sur des risques professionnels mesurés dans le bilan SSCT avec 1 an de retard engage la responsabilité juridique de l'entreprise en cas d'accident de travail.

Nous regrettons aussi et encore que les versions des DUERP présentés soient figées pour la plupart au printemps de l'année N. Le DUERP est un document vivant, censé être réactualisé au fil de l'eau. Il est impossible pour les CSE/CE/CCEOS de donner un avis éclairé en novembre de cette année N sur une identification des risques professionnels incomplète, qui va entraîner par conséquent des actions inadaptées ou insuffisantes dans les Papripact. Si les groupes de travail et les APS ont besoin de temps pour retravailler ce document, rien n'empêche la direction de les alimenter selon l'évolution des risques et de permettre aux élus d'y avoir toujours accès.

Quant au calendrier des rapports SSCT qui doivent, d'après la direction, relater les événements et éléments de l'année civile N-1 au lieu de l'année N, il ne permet pas de dresser le bilan du dernier Papripact, ce qui est pourtant inscrit dans la loi.



Par ailleurs, le DUERP, qui est un inventaire exhaustif des risques, sert à établir le Rapport SSCT comme l'indique l'article **R.4121-3 du code du travail**.

Le Bilan SSCT doit donc se reporter non pas à l'année civile passée, mais aux 12 mois écoulés avant la présentation du DUERP. C'est ainsi que ces 3 documents DUERP/RAPPORT SSCT/PAPRIACT forment le fameux cercle vertueux de la Prévention. La direction ne semble toujours pas avoir compris ce b.a.-ba ou a choisi de l'ignorer pour des raisons organisationnelles.

Il est donc à craindre que ces documents de prévention mal utilisés et mal compris restent un pensum pour les directions opérationnelles. Elles sont d'ailleurs nombreuses à ne pas appliquer les préconisations de la DSQVT. Le manque de technicité vient s'ajouter au manque de moyens, au manque de temps, et pour certaines directions au manque de volonté ou de connaissance.

Tous ces manques comptent parmi les causes de l'augmentation des risques professionnels notamment des risques psycho-sociaux.

Le bilan des déclarations d'accidents du travail est éloquent. Entre 2022 et 2023, ils ont augmenté de 33% ; mais ceux liés aux RPS accusent **une hausse de 52%**.

Quant à la synthèse des DUERP, si elle indique une légère baisse du niveau de risque résiduel concernant les RPS entre 2023 et 2024, ces risques restent classés en **priorité élevée** ; par ailleurs les chiffres révèlent une **augmentation notable des occurrences** dans le Réseau France 3 et dans les Outre-mer. Cela signifie que les salariés en identifient de plus en plus. Une tendance corroborée par les différents bilans de l'absentéisme à la mi-année 2024, des psychologues du travail, des assistantes sociales, des visites médicales non périodiques et autres indicateurs.

La synthèse, qui différencie également les familles de risques issues de l'échelle de Gollac, montre que l'exigence du travail arrive toujours en première position ; il s'agit ici de problème d'intensité du temps de travail, de surcharge, de mauvaise répartition, du manque d'anticipation et d'organisation. En deuxième position arrivent les Rapports sociaux, c'est-à-dire le manque de reconnaissance, les tensions interpersonnelles et les comportements inappropriés. S'ensuit l'Insécurité de la situation de travail. En effet, de nombreux salariés se sont plaints de l'absence d'information ou de compréhension quant à la stratégie de l'entreprise.

Malgré des DUERP inquiétants, les Papripact apparaissent encore moins ambitieux que l'an dernier.

Malgré une plus large identification des risques psycho-sociaux, les mesures programmées dans les Papripact des établissements sont très en-deçà des enjeux, en nombre et en qualité. **Elles semblent même bien souvent dérisoires** au regard de la gravité des modalités d'exposition et des cotations inscrites sur les DUERP. Et quand il y a un effort, il se traduit par des actions de prévention de type secondaire ou tertiaire. Formations ou psychologues sont bien souvent les seules réponses que donnent les directions à des problèmes organisationnels profonds.

Même en ce qui concerne les risques physiques, **la prévention primaire est la grande absente** de ces documents. La recherche de la source du risque, qui est une obligation légale, reste totalement négligée, ce qui conduit à des actions inadaptées ou très insuffisantes. Par exemple, qui peut penser réellement qu'une charte du conducteur peut empêcher les accidents de voiture



au travail ? Pourquoi les directions sont-elles incapables d'interroger les conditions de travail qui peuvent causer du retard et du stress en voiture ou de l'inattention ? **Les causes profondes sont pourtant souvent dénoncées dans les groupes de travail.**

La DSQVT est consciente de ce problème mais apparaît visiblement démunie face à cette constante.

Autres demandes de la DSQVT mal appliquées ou pas appliquées par les directions opérationnelles :

- Préciser les populations concernées dans les modalités d'exposition dans les DUERP et dans la description de l'action dans les PAPRIACT. Peu le font. Et malgré la demande de certains élus, la direction a refusé de faire apparaître dans le DUERP leurs risques particuliers.
- Planifier tous les métiers dans les groupes de travail ; il y a encore des ratés et certains DUERP n'affichent même pas les métiers.
- Séparer dans les DUERP les mesures applicables (prévues par l'entreprise) et les mesures appliquées en local. Elles se confondent toujours.
- Améliorer la traçabilité entre le risque identifié (DUERP), l'action programmée (PAPRIACT) et son efficacité (rapport SSCT). Elle est presque toujours impossible à faire : les pastilles bleues censées marquer les risques qu'on retrouve dans le PAPRIACT font en fait référence à tous les PAPRIACT passés, quant au rapports SSCT aucun ne permet de voir si telle action a été efficace, certains RRH font juste un copier-coller du PAPRIACT de l'année précédente sans même noter si l'action est faite ou non.
- Le bon niveau de décision n'est toujours pas noté dans les PAPRIACT. Jamais une direction « centrale » n'est affichée alors que certaines actions de prévention ne peuvent être réalisées qu'avec leur accord. L'analyse des Risques Graves par l'expert 3E rappelle précisément ce problème.
- Les risques et actions mis en exergue dans les rapports d'enquête ou rapports d'expertise ne sont toujours pas pris en compte dans les DUERP ni les PAPRIACT.
- Aucun indicateur destiné à objectiver ou préciser les risques identifiés ne semble avoir été exploité, notamment la sinistralité : pas d'annexe, pas de référence à ces données.
- Les élus n'ont toujours pas accès aux documents réactualisés au fil de l'eau. Ceux sur l'intranet sont figés.
- La plupart des RP du Réseau France 3 n'ont pas le temps d'étudier correctement ces documents, certaines directions les ont donnés 48h avant la réunion voire pendant la réunion, des réunions régulières qui restent toujours trop courtes pour faire un travail sérieux.
- Les calendriers des actions prévues dans les PAPRIACT sont très imprécis, quant aux budgets ils sont souvent inexistantes.

Par ailleurs, les élus du CSEC continuent de déplorer :

- Certaines censures dans les DUERP des risques identifiés par les salariés ou les représentants du personnel.
- Les rapports SSCT qui, loin de s'améliorer, sont vraiment les parents pauvres de ces 3 documents censés dialoguer entre eux. Les tableaux des accidents du travail sont confus et parfois même pas remplis.
- Des indicateurs obligatoires dans les Rapports SSCT ont été effacés tel que le travail du week-end.



- Des cotations partagées avec les groupes de travail peuvent être changées à leur insu pour les réduire ; il y a notamment un exemple sur les radiations électromagnétiques.
- Seuls quelques rares rapports SSCT continuent d'afficher les accidents du travail par élément matériel.
- Dans les DUERP il manque parfois des risques importants pourtant évidents.
- La rédaction des documents est trop souvent négligée, parfois incompréhensible voire saugrenue.
- Le système de cotation est complexe et visiblement parfois mal compris des APS notamment l'indice de gravité ; en effet, sur le même risque, cet indice peut recevoir une cotation très différente selon les établissements, alors qu'il est censé, selon la DSQVT, indiquer la gravité d'un risque dans le pire des cas.

Au vu des constats évoqués ci-dessus, et de la lecture des documents, les élus du CSE central préconisent :

1. Que les échanges entamés sur le calendrier de ces 3 documents aboutissent avant le prochain exercice. Le DUERP est un document vivant qui doit nourrir le rapport SSCT ; ils doivent donc se référer tous deux aux 12 mois écoulés. Pour pouvoir les rendre au plus près de l'avis des CSE sans être dépassée par l'ampleur du travail, la direction devraient remplir ces documents au fil de l'eau. Une réunion pluridisciplinaire doit avoir lieu au 1^{er} trimestre 2025 sur le calendrier.
2. Programmer des réunions pluridisciplinaires avec la CSSCTC au premier trimestre 2025 sur les sujets suivants :
 - La prévention en lien avec la transformation
 - La structure de la prévention en lien avec la structure de l'entreprise par le biais du Réseau et du guide méthodologique proposé par 3 E
 - Le suivi des actions en lien avec les préconisations de cet avis
3. Même si les groupes ont travaillé bien en amont, les élus doivent pouvoir avoir un accès facile à la version actualisée au jour J de l'avis sur les DUERP pour donner une opinion éclairée et juste. Nous rappelons que l'intranet n'offre pas cette possibilité, ou alors cela signifie que les directions n'actualisent pas leurs DUERP selon les nécessités.
4. Que les DUERP et les PAPERIPACT soient vus plusieurs fois dans l'année par l'instance idoine afin d'être actualisés si besoin. En cas d'actualisation, les CSSCT/CHSCT doivent être informés par mail par les directions.
5. Que chaque élu du personnel et directeur en responsabilité soit formé sur la nécessité, le rôle et l'articulation de ces 3 documents ainsi que sur les missions de chacune des parties.



6. Que ces documents soient étudiés lors des réunions extraordinaires des instances chargées de les analyser.
7. Que les trois niveaux de la prévention (primaire, secondaire et tertiaire) soient à remplir via des colonnes dans le DUERP et PAPRI Pact et ce, pour exhorter les acteurs à réfléchir à la source du risque.
8. Qu'une colonne « décideur » soit ajoutée au PAPRI Pact, expliquée et remplie. Le niveau de responsabilité d'un risque professionnel doit être absolument identifié pour être traité. Le pouvoir, la compétence et les moyens doivent toujours être interrogés, les délégations de pouvoirs de ceux qui signent les Papripact doivent donc être détaillées et présentées aux élus.
9. Qu'une colonne « population concernée » soit ajoutée aux DUERP et PAPRI Pact afin de cibler précisément le public concerné.
10. Que les résultats d'expertises et d'enquêtes alimentent clairement les DUERP et Rapports SSCT. Ce dernier ne doit pas juste faire un listing mais présenter synthétiquement les enseignements à tirer des différents incidents qui ont émaillé les 12 derniers mois de l'année.
11. Que les indicateurs prévus par l'arrêté du 12 décembre 1985 soient inscrits dans les Rapports SSCT, à commencer par les accidents du travail déclarés, par sexe et par métier, afin de détecter les groupes à risques ; les causes d'accidents déclarés ; l'inexécution partielle ou totale des mesures du dernier PAPRI Pact avec les motifs clairement expliqués. Par ailleurs, nous réitérons notre demande de 2023 sur les autres indicateurs afin d'avoir en un seul document une réelle photographie de la santé des salariés :
 - Le nombre et taux de réserves faites par l'employeur et par type d'accident
 - Le nombre et taux d'AT non reconnus par la CPAM
 - Le rappel des données sur l'absentéisme (taux, répartition par durée, nature, évolution du nombre de jours, avec un focus sur le poly-absentéisme tel que détaillé dans le rapport d'expertise de 3E sur le Bilan social du Réseau).
 - Le nombre de salariés en situation de handicap, en invalidité ou faisant l'objet d'une restriction et/ou d'aménagement de poste, ainsi que le taux de ceux ayant déclaré un handicap au cours de leur carrière à FTV.
 - Le nombre de visites médicales périodiques et de visites initiées par les salariés.
 - **Les dépenses liées à la santé et à l'amélioration des conditions de travail** : donc les coûts indirects des AT et MP souvent plus élevés que les coûts directs. Les cotisations de base à la Carsat et le surcoût généré par les AT et MP. Pour évaluer le coût de la sinistralité il faut aussi normaliser la présentation dans les rapports SSCT afin d'y trouver la ventilation de la source de toutes les dépenses (budget local/budget central) et leur destination, classées comme actuellement : santé, sécurité, conditions de travail mais aussi par type de prévention : primaire, secondaire et tertiaire (expertises, enquêtes...)
 - Le nombre d'inaptitudes ayant conduit à un licenciement ou à un reclassement
 - Les effectifs travaillant le week-end.



- Le nombre d'heures supplémentaires accomplies donc payées et récupérées (Cf article L2312-26 du Code du travail.
 - Le taux de remplacement des absents.
12. Que les CSE d'établissement aient les mêmes données que le CSEC, surtout en ce qui concerne les éléments de sinistralité, y compris pour la Fabrique. Ces éléments doivent correspondre aux 12 derniers mois écoulés.
 13. Que les missions des directions et encadrants relatives à ces documents soient rappelées comme une consigne obligatoire par la direction centrale et non juste suggérées.
 14. Que seules les mesures appliquées soient notées en mesures existantes dans les DUERP. En revanche, le référentiel des mesures applicables dans l'entreprise, présent dans le logiciel Acciline+ doit aussi être fourni aux groupes de travail ainsi qu'aux élus.
 15. Chaque nouvelle mesure applicable dans l'entreprise dans ce référentiel sera examinée en CSSCT centrale.
 16. Que les métiers qui composent des unités de travail soit inscrits en annexe du DUERP.
 17. Que la Fabrique fournisse une synthèse consolidée des DUERP comme celle du Réseau France 3 ou du Siège.
 18. Que des unités de travail soient respectivement créées pour les salariés précaires, les représentants du personnel et les managers au sens large, directeurs compris. Ces catégories ont des risques spécifiques.
 19. Que les pastilles bleues ne se réfèrent qu'aux actions du PAPRI Pact présenté, pas aux actions des PAPRI Pact passés. Ou alors il faut imaginer des couleurs différentes.
 20. Que la parole des représentants du personnel sur les risques professionnels soit toujours prise en compte dans les DUERP, quel que soit leur métier. Quant à leurs propositions de mesures, si elles ne sont pas retenues dans les PAPRI Pact, elles seront notées par la direction en vue d'expliquer leur refus par écrit lors du rapport annuel SSCT suivant selon l'article L.2312-27 du code du travail.
 21. Que des formations de secouristes en santé mentale soient prévues en priorité pour les encadrants et élus du personnel.
 22. Que des groupes d'expression ou espaces de discussion puissent se tenir dans les locaux de travail à l'initiative des salariés pour parler du travail et libérer la parole sur d'autres éventuels risques professionnels. Le résultat de cette expression doit alimenter le DUERP. Nous notons ce jour que la présidence est favorable à des réunions régulières d'expression sur le travail.
 23. Qu'avant chaque appel d'offres destiné au changement d'équipement ou de process, soit mis en place un questionnaire destiné à tous les salariés concernés sur l'expression des besoins ; ce questionnaire sera partagé avec le CSE concerné et des



référents salariés seront désignés en CSE. Nous demandons que ces référents participent aux cahiers des charges pour les appels d'offres et aux choix des équipements.

24. Qu'un questionnaire de satisfaction soit également proposé après les mises en œuvre des nouveaux matériels.
25. Qu'après chaque formation qui accompagne un nouvel équipement, un questionnaire interroge les utilisateurs sur leurs éventuels besoins supplémentaires. Les réponses fournies aux élus devront alimenter les DUERP et PAPRIACT.
26. Que la cotation de nombreux risques quant à l'indice de gravité soit revue : par exemple, le travail sur écran qui peut sous-entendre l'excès de sédentarité particulièrement pathogène, fait partie des risques dont l'indice est souvent sous-estimé. Idem pour les diverses sources de radiations ou d'exposition à des produits cancérigènes.
27. Que la cotation « indice de gravité » soit expliquée de la même manière à tous donc selon la conséquence la plus grave de ce risque.
28. Que soient privilégiés dans le PAPRIACT des verbes d'action précis.
29. Que soit retravaillée la famille de risque « environnement hostile » afin de faire apparaître des situations plus détaillées.
30. Que soit réalisé un baromètre social en janvier 2025 dont le résultat sera partagé avec les CSE et le CSEC.
31. Que soit fournies des pastilles d'iode aux sites concernés par les risques nucléaires, des antennes qui évidemment attendront les directives des préfetures pour les distribuer aux salariés.
32. Que soient présentées rapidement aux CSEC et CSE d'établissements des mesures de prévention eu égard aux annonces de réduction d'effectifs dans l'entreprise.
33. Que soit mis en place un moyen d'analyser la charge de travail des personnels. Le résultat devra être partagé avec les élus du personnel.
34. Que soit mis en annexe des DUERP tous les indicateurs pouvant objectiver les risques présents (sinistralité, mesures d'appareils, etc.) les salariés ayant une vision plus subjective.
35. Prioriser les actions dans les Papripact.

Aujourd'hui, malgré les efforts de la DSQVT, la politique de prévention des risques professionnels n'apparaît pas comme une priorité dans notre entreprise de service public, qui devrait encore avoir un rôle d'exemplarité sociale. Les échanges de ce jour en CSEC nous laissent penser qu'une amélioration notable est possible mais les élus attendent désormais des actions concrètes.



Malgré des pressions économiques de plus en plus fortes, les projets de transformation se succèdent par le biais de managers mal formés sur le sujet et placés bien souvent en injonction paradoxale, c'est-à-dire : faire plus et plus vite avec moins, excepté pour une élite au sein de la rédaction nationale qui est encore censée faire des produits de qualité.

Si le droit à la qualité n'est plus accessible à tous, l'iniquité touche également la répartition des moyens et donc de la charge de travail. Tandis que le Réseau France 3 ou le Pôle Outre-mer déplorent des épuisements professionnels, des managers du Siège mettent au placard une partie de leur personnel journaliste condamné à des tâches rares ou fractionnées. Et que dire des équipes légères dont l'activité a été supprimée ?

Les conséquences sont multiples : les rapports sociaux se tendent et un sentiment d'injustice institutionnelle s'empare de plus en plus gravement des salariés de cette entreprise devant les yeux du top management qui jusqu'à présent ne semble pas s'en inquiéter. Un sentiment d'injustice renforcé par les enquêtes unilatérales et opaques de la direction.

Nous demandons donc à la présidence de redresser la barre. Les contraintes budgétaires que connaît l'entreprise ne doivent pas entraîner l'aggravation des risques professionnels.

Vote : à l'unanimité des 22 votants.

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

Paris, le 13 décembre 2024