Rapport de la CSSCT Siège
réunion du 1er octobre 2026

Présidente : **Aurore GAUVAIN**,
Membres : **Béatrice GELOT**, **Ali BELGUENDOUZI, Antonio FERREIRA, Benoit SALVI, Alexis du RETAIL** et **Olivier VIRATELLE**

Point 1 — Présentation du Bilan semestriel au 30 juin 2026 de l'Assistante sociale, Social Direct

Social Direct a présenté le bilan du service d'assistance sociale.

Le nombre de bénéficiaires a progressé de 70 à 94 sur le premier semestre 2026, avec 59 nouveaux entrants recensés, hausse attribuée en premier lieu à une meilleure connaissance du dispositif. Pour le prestataire, une demande n'est pas nécessairement synonyme de crise : le service est majoritairement sollicité en prévention.

Les principaux motifs de recours concernent les questions de santé (maladie, handicap…), de vie au travail, quasi exclusivement autour de la retraite, de budget (difficultés ponctuelles, endettement…) et d'aidance (vie quotidienne de l'aidé et de l'aidant).

Sur l'ensemble du premier semestre 2026, 132 entretiens ont été conduits. La population des bénéficiaires se concentre très majoritairement sur les tranches d'âge supérieures. Par catégorie, les personnels techniques et administratifs (PTA) représentent 79 bénéficiaires contre 15 journalistes.

Sur les modalités d'accès, seize permanences annuelles sont programmées sur site. Sur les dix permanences déjà réalisées en 2026, 22 entretiens ont eu lieu en présentiel et 113 en distanciel.

La CSSCT prend acte de la progression du nombre de bénéficiaires et note avec satisfaction que le service est majoritairement utilisé en prévention. Elle souligne toutefois que les verbatims rassurants présentés pourraient masquer des situations individuelles difficiles et demande que des indicateurs qualitatifs plus fins soient intégrés aux bilans futurs afin de garantir une visibilité sur les situations les plus vulnérables. Enfin, malgré le faible nombre d'entretiens réalisés en présentiel, elle demande leur maintien, estimant que la rencontre physique reste irremplaçable pour accompagner les situations personnelles les plus complexes.

Point 2 — Point de situation sur le SPSTA

Sur demande de la CSSCT, la direction a présenté l'état des effectifs du SPSTA (Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome).

L'effectif des médecins du travail atteindra début novembre la cible de 2 équivalents temps plein, suite aux deux départs survenus cette année et à l'arrivée fin septembre du Dr Ung (à temps partiel jusqu'au début du mois prochain). Cet effectif était de 2,6 précédemment. Le ratio s'établira alors à un médecin pour 1 800 salariés suivis (contre un médecin pour 7 à 8 000 en moyenne nationale en interentreprises).

À propos de ce ratio, la direction rappelle que la DRIEETS (Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) a émis une alerte sur l'éventualité de devoir ouvrir le SPSTA à des salariés d'autres entreprises et craint que cette ouverture ne devienne obligatoire au prochain renouvellement de l'agrément en 2028. C'est donc par anticipation qu'elle a choisi de réduire l'effectif des médecins à deux équivalents temps plein, pour ne pas se voir contrainte à cette ouverture.

Concernant l'équipe infirmière, composée théoriquement de quatre infirmières, la situation reste fragile même si le poste de l'infirmière en congé sabbatique de onze mois est d'ores et déjà pourvu et que celle en arrêt maladie prolongé est sur le point d'être remplacée.

A propos du poste de secrétaire médicale vacant, suite au départ récent de la personne en poste, une candidate a été identifiée pour la remplacer.

L'équipe sera donc au complet début novembre, pour peu qu'on se satisfasse du passage de 2,6 à 2 médecins.

Compte tenu des dernières semaines en sous-effectif, le retard accumulé sur les visites périodiques n'a pas été rattrapé.

Des améliorations sont attendues via la plateforme uEgar récemment déployée, qui améliorera le suivi par l'envoi de mails de rappel automatiques avec copie aux managers, dès que les membres du cabinet médical seront formés à son utilisation.

Si la CSSCT prend acte du bilan présenté, elle exprime sa préoccupation quant à la fragilité persistante de l'équipe soignante et à la réduction du nombre de médecins. Elle réitère sa demande que le retard accumulé dans les visites médicales périodiques fasse l'objet d'un plan de rattrapage documenté et d'un suivi régulier en CSSCT.

Point 3 — Politique sociale relative à la Santé : Information sur les Documents uniques d'évaluation des risques professionnels 2026 (DUERP), et sur les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2027 (PAPRIPACT)

Comme chaque année, la direction présente les DUERP et les PAPRIPACT en CSSCT, avant passage en CSE Siège (information-consultation pour les DUERP, information pour les PAPRIPACT) et CSE Central (information-consultation sur les PAPRIPACT).

Les nouveautés présentées concernent la mise en place du principe HOT (Humain, Organisationnel, Technique), qui consiste à analyser les causes et les mesures de prévention de chaque risque selon ces trois dimensions, l'intégration des retours d'expérience sur les canicules, les feux de forêt et les inondations, une étude de la sinistralité et l'ajout de deux nouvelles colonnes dans les PAPRIPACT : un « indicateur de résultat » visant à rendre chaque action mesurable, et un « suivi de l'action » permettant d'y joindre des commentaires. Par ailleurs, la direction indique désormais reprendre chaque document quasiment à zéro pour porter un regard neuf sur chaque risque. La CSSCT regrette toutefois qu'en l'absence de mémoire

collective entre deux exercices, un risque non connu du groupe de travail puisse disparaître sans avoir été traité — ce que semble confirmer l'absence de RPS et de certains risques physiques bien réels dans les documents. La direction indique vouloir passer d'un document unique à un document utile. Au total, les DUERP du Siège comptent 623 lignes, contre 698 en 2025, avec 12 Agents de Prévention et de Santé (APS) mobilisés sur l'ensemble du périmètre.

Sur l'évaluation des niveaux de risque, la direction a classifié le risque routier et lié aux déplacements en niveau « très élevé » et les horaires atypiques en niveau « modéré ». Cette dernière cotation a été contestée par plusieurs élus, qui ont rappelé que le SPSTA avait lui-même identifié les horaires atypiques comme particulièrement problématiques.

Les chutes de plain-pied constituent le premier risque accidentel en volume, avec 37 AT en 2025 (34 % des accidents du travail). Des mesures concrètes ont été engagées : un processus de signalement des situations dangereuses via la plateforme Atlas, qui a permis de corriger 7 situations en trois mois, a été mis en place et une chargée HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) a été recrutée.

Sur les risques psychosociaux, les DUERP font apparaître 130 occurrences de RPS au Siège, contre 119 en 2025 (+ 10 %). Les trois facteurs dominants sont les exigences du travail, les rapports sociaux au travail et l'insécurité de la situation de travail, ce dernier facteur étant alimenté en particulier par les projets de transformation Streaming First et Genesys.

La direction a indiqué que le cabinet Qualisocial assure désormais une présence physique renforcée de deux jours par semaine au cabinet médical.

Concernant les troubles musculosquelettiques, la plateforme Axomove de kinésithérapie pour la prévention des TMS est désormais accessible sans limitation du nombre de séances.

Sur les risques spécifiques aux équipes de reportage, le DUERP commun aux équipes en tournage identifie l'environnement hostile et les catastrophes naturelles parmi les risques de priorité maximale. La fiche réflexe "conduite à tenir en cas d'agression" a été mise à jour. Concernant les catastrophes naturelles, une fiche réflexe feux de forêt suite aux incendies de cet été a été établie et une fiche inondation est en cours d'élaboration.
La direction a par ailleurs indiqué que le suivi médical spécifique mis en place pour les salariés se rendant en zones de guerre aurait conduit à la réalisation d'environ un millier de visites médicales supplémentaires depuis sa mise en place en 2022.
Par ailleurs, un suivi médical spécifique — incluant une visite d'évaluation du risque post-traumatique — est prévu pour les salariés revenant de zones de guerre ou de zones à risque.

Sur la problématique des risques logiciels, notamment le logiciel Sherlock, les élus ont souligné que ces risques sont identifiés logiciel après logiciel sans qu'aucun enseignement n'en soit tiré et que les méthodes de contournement des bugs ne peuvent constituer une réponse satisfaisante.

Interrogée sur l'apport des expertises mandatées par le CSE dans l'élaboration des DUERP et PAPRIPACT, la direction a indiqué tenir compte de ces expertises mais a reconnu ne pas les transmettre aux groupes de travail. Les élus ont, par ailleurs, exprimé des réserves sur la liberté de parole au sein de ces groupes en présence de la direction.

La CSSCT prend acte de la présentation des DUERP et des PAPRIPACT. Elle conteste la cotation « modéré » attribuée au risque lié aux horaires atypiques, qui lui semble sous-évaluée au regard des signalements du SPSTA et des réalités vécues par les salariés concernés et demande une révision de cette cotation. Elle note avec préoccupation la progression de 10 % des occurrences RPS dans les DUERP 2026 et demande qu'un plan d'action spécifique soit élaboré pour traiter les facteurs identifiés, au-delà du seul recours au dispositif Qualisocial. Elle réitère sa demande que les expertises mandatées par le CSE soient systématiquement transmises aux groupes de travail DUERP. Elle souligne que les risques logiciels récurrents, identifiés d'année en année, doivent faire l'objet d'actions correctives concrètes et non de simples préconisations de

contournement. Elle salue le déploiement du dispositif Axomove, tout en demandant que son efficacité fasse l'objet d'une évaluation présentée en CSSCT. Concernant la sinistralité, elle demande que les documents de l'année prochaine fassent apparaître les chiffres des années N et N-1.

Enfin, la CSSCT remercie les APS pour leur investissement et leur travail dans des conditions sans grands moyens.

Point 4 — Présentation du Bilan semestriel au 30 juin 2026 du Psychologue du travail, Qualisocial

Qualisocial a présenté le bilan du premier semestre 2026 du soutien psychologique apporté aux salariés du Siège.

Le dispositif a accompagné 78 salariés pour 89 entretiens au cours du seul premier semestre 2026 — à titre de comparaison, l'ensemble de l'année 2025 avait compté 70 bénéficiaires. Sur le périmètre de la psychologue référente, 30 salariés ont été reçus en entretiens individuels.

Le taux d'entretiens en prévention primaire n'atteint que 21 %, ce qui signifie que dans la grande majorité des cas les salariés consultent lorsque la situation est déjà dégradée. La permanence a été portée à deux jours par semaine en fin de semestre, maintenue au moins jusqu'à la fin de l'année.

L'analyse qualitative fait ressortir en premier lieu des problématiques managériales : favoritisme, mise à l'écart, manque de communication lors des changements d'organisation, remarques humiliantes et absence de recadrage des managers concernés.

Ensuite, des projets de transformation insuffisamment partagés génèrent de fortes inquiétudes chez les salariés.

Enfin, la reconnaissance des salariés et l'équilibre vie professionnelle/personnelle ressortent également comme motifs récurrents.

La psychologue préconise en priorité un accompagnement managérial renforcé via des ateliers de sensibilisation axés sur le management dysfonctionnel.

Un échange a eu lieu en séance sur le caractère obligatoire que pourraient avoir de tels ateliers. Malheureusement, la DSQVT n'a pas le pouvoir de les imposer, seulement d'en assurer la promotion. Sur le sujet, la DSQVT précise toutefois que le volume de la formation harcèlement dans le cursus manager initial a déjà été porté d'une demi-journée à une journée complète et qu'une formation optionnelle de deux jours sur la gestion des conflits par la médiation existe.

La CSSCT considère que l'explosion du recours au dispositif constitue un signal d'alerte sérieux. Elle déplore que des managers identifiés comme défaillants ne fassent pas l'objet d'un recadrage, voire soient promus. Elle demande que la formation sur la gestion des conflits par la médiation soit intégrée au cursus manager obligatoire initial et non maintenue optionnelle, et que la direction mette en place un atelier obligatoire sur le management dysfonctionnel pour tous les managers.

Elle salue le passage à deux jours de permanence de la psychologue du travail et demande que cette mesure soit pérennisée tant que le besoin le justifie. Elle demande qu'une action coordonnée soit engagée avec la DSQVT pour améliorer la visibilité de ce dispositif.

Point 5 — Information sur le déploiement du déménagement des salariés du Ponant Parc, à la suite de la résiliation du bail

La direction a présenté le bilan du déménagement des 98 collaborateurs ayant quitté le site de Ponant Parc en mars 2026.

Les services concernés par le déménagement vers QUADRANS (premier et quatrième étage) sont les services de comptabilité, finance MOA SIG, performance, contrôle interne et conformité, éthique et déontologie. Les coordonnateurs syndicaux ont pour leur part été relocalisés à la Maison France Télévisions (MFTV).

La préparation a débuté dès le mois de février par la tenue de réunions d'information et plusieurs mesures d'accompagnement ont été mises en place : deux jours de télétravail ont été accordés aux salariés le temps du déménagement de leurs effets personnels, une cellule SAV a été mobilisée et les quelques incidents signalés ont fait l'objet d'une prise en charge rapide. Dans ce contexte, les premiers retours des salariés apparaissent globalement positifs.

Le site de Ponant Parc était perçu comme isolé ; QUADRANS offre une proximité avec les autres équipes, une terrasse au quatrième étage et un accès à la cafétéria. Aucune remontée négative n'a été signalée ni côté direction ni côté CSSCT.

La CSSCT prend acte du bon déroulement de ce déménagement et salue la qualité de la préparation ainsi que la réactivité des équipes le jour J. Elle note avec satisfaction que les retours des salariés sont positifs et que les ajustements techniques ont été traités dans des délais raisonnables.

Point 6 — Point sur le Service Energie Clim

À la demande du rapporteur, suite aux signalements de fatigue du service, ce point a permis d'examiner la situation du service Énergie Clim et de sa brigade Chauffage-Ventilation-Climatisation (CVC).

La brigade CVC assure une continuité de service 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, sur un bâtiment de 60 000 m². Elle est composée de 9 postes, organisés selon un cycle de 9 semaines avec des vacations de matin, de soir et de nuit.

Concernant les effectifs, un nouveau responsable de brigade est en poste depuis environ six mois et deux techniciens sont en période d'intégration, suite à un départ en retraite et un licenciement.

L'effectif sera au complet début 2027 lorsque ces deux techniciens auront atteint une autonomie complète, incluant les nuits. En attendant, un adjoint en renfort complète l'effectif.

La direction explique les difficultés rencontrées pendant les phases de recrutement par les contraintes horaires importantes incluant nuits et week-ends et pendant les longues phases de formation par la haute technicité du bâtiment.

Concernant le salarié sous restriction médicale pendant trois mois (lui interdisant le travail de nuit), la CSSCT relève que cette situation génère un important impact financier pour lui, lié à la perte de majoration pour travail de nuit. La direction reconnaît le problème et indique que diverses pistes de compensation ont été explorées avec lui dans le respect de la préconisation médicale. Le Dr Chastang a précisé qu'une réévaluation de cette restriction est envisageable à tout moment en fonction de la situation médicale du salarié.

En parallèle, sur les plannings, la CSSCT relève que la recommandation formulée globalement par les médecins de limiter à un seul shift par semaine les changements de rythme n'a jamais été appliquée au service Énergie Clim et demande sa prise en compte en accord avec les salariés.

La CSSCT prend acte de la présentation et salue la transparence de la direction sur la situation du service. Elle exprime sa vigilance quant aux conditions de travail des brigadiers, notamment pendant la période de sous-effectif opérationnel liée à la restriction médicale en cours et à l'intégration des nouveaux techniciens, et demande que la charge de travail supplémentaire pesant sur les collègues fasse l'objet d'un suivi rigoureux.

Elle rappelle que la recommandation médicale relative à la limitation des changements de shift à un par semaine doit être prise en compte au mieux dans la construction des plannings.

Enfin, disposant des derniers résultats d'analyse hebdomadaires des tours aéroréfrigérantes — fournis à sa demande — et de la présence de M. Maillet, la CSSCT demande quelle interprétation la direction fait du résultat positif du 6 août, qui a détecté la légionelle (*Legionella pneumophila*) à un taux de 100 UFC par litre dans les tours 5 et 6.

Parce que ce taux est inférieur au seuil d'alerte de 1 000 UFC par litre et que les prélèvements des semaines suivantes sont revenus en dessous de 100 UFC par litre, il a été répondu que ce résultat n'appelle pas d'action particulière.

La CSSCT prend acte des résultats de surveillance de la légionelle, conformes aux exigences réglementaires, mais note qu'une vigilance accrue doit être maintenue suite à la détection du 6 août 2026 et au retour aux contrôles mensuels.