



Avis du CSE Central de France Télévisions sur le projet de modification du règlement intérieur et de son annexe la charte informatique

Les élus ont pris connaissance du projet de modification du règlement intérieur et de son annexe, la charte informatique, présenté par la direction. Ils notent qu'un certain nombre de modifications ont été apportées au projet initial, suite à l'analyse juridique du conseil du CSE central.

Les élus rappellent cependant qu'ils sont viscéralement attachés aux droits fondamentaux et libertés individuelles, et particulièrement à la liberté d'expression.

Ils estiment qu'il est nécessaire d'apporter un certain nombre de modifications, précisions et garde-fous visant à garantir le principe énoncé à l'article L.1121-1 du Code du travail : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Ainsi, il est nécessaire de préciser le statut de chacune des chartes et notes auxquelles le règlement intérieur fait référence. Les élus prennent acte de la réponse de la direction faite en séance indiquant que seuls la charte informatique, le guide anti-corrupcion et la note sur le port du masque sont annexés au règlement intérieur.

S'il va de soi, que le règlement intérieur s'applique aux personnels permanents et non permanents de France Télévisions, quels que soient les locaux dans lesquels ils exercent leurs activités, la question se pose de savoir dans quelle mesure ce règlement est applicable aux salariés des prestataires extérieurs, aux personnels de la restauration ou encore aux personnes extérieures qui accèdent à nos locaux. Pour la direction, le règlement Intérieur s'applique pour ces personnes sauf pour les aspects disciplinaires qui relèvent de leur employeur. La direction s'est engagée à ce que les personnes concernées soient informées.

Sur la seconde partie du paragraphe relatif au champ d'application qui mentionne que les règles « *s'appliquent également sur les lieux de travail occasionnels, notamment en tournage et en reportage et le cas échéant sur le lieu où s'effectue le télétravail.* » les élus relèvent la difficulté importante liée à l'application en bloc du règlement intérieur sur le lieu de télétravail.

Dans la mesure où il s'agit, la plupart du temps, du domicile personnel des salariés, cette disposition leur semble constituer une atteinte disproportionnée, au droit au respect de leur vie personnelle, et notamment au regard de l'introduction d'une clause de neutralité. Les élus prennent acte de l'engagement de la DRH à mener un travail d'adaptation car tout n'est pas transposable à ces situations de travail.

Concernant la clause relative au principe de neutralité, la direction n'explique pas comment concilier la préoccupation légitime de l'employeur du respect « des principes de laïcité et de neutralité du service public » imposés par loi n° 2021-1109 du 24 août 2021, confortant le respect des principes républicains par les organismes chargés directement de l'exécution d'un service



public, et le respect des libertés individuelles des salariés, en particulier la liberté d'expression et à plus forte raison lorsqu'il s'agit de journalistes.

Les élus soulignent que si la neutralité religieuse et la neutralité politique peuvent être objectivées par le cadre légal ou réglementaire de la loi de 1905, ainsi que les lois et réglementations encadrant l'audiovisuel dans notre pays, il n'en est pas de même pour la référence aux « convictions philosophiques » mentionnées au chapitre IV. Les élus prennent acte du retrait de cette clause relative aux « convictions philosophiques ».

Par ailleurs, le règlement intérieur édicte que ces principes de neutralité doivent s'appliquer également au travail diffusé sur nos antennes alors que seule la direction est en mesure de jauger cette « neutralité ». Nous pensons que cette formulation met en danger la diffusion de documentaires voire de magazines de journalistes ou réalisateurs lanceurs d'alerte. Demain, un documentaire exprimant un point de vue politique, religieux, philosophique mais également écologique, féministe, historique etc., pourra être vu comme une absence de neutralité et être censuré.

Quid des éditorialistes censés traduire une orientation, une opinion ? Seront-ils interdits sur nos antennes ? En matière d'éditorialistes, quelle pluralité des sensibilités la direction entend-elle mettre en place ? La direction se réservant un droit d'exception au cas par cas, les élus souhaitent connaître les critères qui permettront d'accorder subjectivement ces dérogations.

Nous demandons donc que soit supprimé dans ce chapitre la référence à l'antenne qui de toutes façons est déjà soumise à de nombreuses obligations légales.

Par ailleurs, les élus demandent des modifications sur plusieurs articles :

- II-1-2 (Chapitre « locaux »). Nous proposons de renommer l'article : « Présence d'animaux au travail », dans la mesure où il fait plus référence à la question de l'introduction d'animaux dans les locaux qu'aux locaux eux-mêmes.

- II-2-4 (Utilisation des moyens de protection). Les élus tiennent à rappeler l'obligation faite à la direction, de fournir ces moyens de protection, de les entretenir, de les stocker, et de les renouveler.

- II-2-8 (accident du travail) : tel qu'il est rédigé, l'article exclut les CSE et leurs commissions santé, sécurité et conditions de travail des destinataires de l'information sur les accidents du travail. Nous demandons que les membres des CSSCT, CHSCT et des Instances de Proximité, ainsi que les secrétaires de CE/CSE soient systématiquement destinataires de cette information.

- IV-1-4 (Procédure disciplinaire) : les élus demandent qu'en plus de l'objet de la convocation soit précisé le motif de celle-ci.

Les élus du CSE Central relèvent enfin qu'aucun article du règlement intérieur ne vient encadrer l'utilisation de la carte corporative professionnelle de paiement. Ils insistent sur la nécessité d'une communication claire afin d'éviter un usage inapproprié par les salariés les exposant à de lourdes sanctions.



Concernant la charte informatique annexée au règlement intérieur, dès lors qu'elle s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise, il est là aussi nécessaire d'y apporter des précisions et d'en limiter les excès potentiels.

En 1er lieu, cette charte ne prend en compte que les personnels en CDI et en CDD de plus de 6 mois. Or, dans notre entreprise, la grande majorité des personnels non permanents ont des contrats inférieurs à 6 mois.

En l'état, ils sont absents de cette charte informatique, alors qu'elle leur sera opposable. Nous demandons que soient décrites les modalités de fourniture et d'utilisation des équipements mobiles et informatiques à et par ces salariés.

Concernant le droit à la déconnexion, il est spécifié qu'« *aucun utilisateur n'est tenu de répondre immédiatement aux courriels, messages, SMS, adressés en dehors de son temps de travail, ou pendant les périodes de suspension de son contrat* ». Les élus prennent acte du retrait du terme « *immédiatement* ».

D'une manière plus générale, les élus rappellent une nouvelle fois leur attachement au principe du respect de la vie privée, qui ne disparaît pas du fait du lien contractuel. Ainsi demeure le droit au secret de la correspondance. Nous rappelons que les mails personnels ne sont pas opposables et souhaitons que cela soit rappelé dans le règlement intérieur.

La direction invoque des motifs de sécurité pour imposer aux salariés la mise en place à leur propre initiative, d'un certain nombre d'actions et d'équipements de sécurité (détention d'un antivirus ou chiffrement du disque dur sur des équipements personnels) :

- Comment contrôle-t-on l'effectivité de ces dispositifs ?
- Quels moyens la direction donnera-t-elle aux salariés pour se mettre en conformité (formation, fourniture de logiciels, etc.) ?
- Comment prend-on en compte la spécificité des salariés contraints d'utiliser des outils considérés comme personnels par l'entreprise ?

A ce sujet, la charte informatique ne prend pas en compte la réalité professionnelle des représentants syndicaux et des élus, ni des instances représentatives du personnel. Pire, les dispositions décrites dans la charte peuvent contrevenir au fonctionnement des CSE ou à l'exercice des mandats syndicaux et électoraux :

- Matériels informatiques non fournis mais contraintes imposées aux outils externes à l'entreprise
- Restriction du libre choix de leurs prestataires et outils par les CSE (obligation de recourir à des outils, logiciels en mode SaaS homologués par l'entreprise, etc.), alors qu'il s'agit d'instances autonomes, indépendantes de l'entreprise, ayant la liberté de contractualiser pour leur propre compte.

Les élus insistent sur le fait que les règles édictées dans cette charte informatique doivent être soutenables et opérationnelles, afin que les salariés soient en mesure de les comprendre et de les mettre en œuvre.



A ce stade, les outils, protocoles et procédures de sécurité mis en place, sont régulièrement vécus par les opérationnels, comme un obstacle à l'exercice de leur activité professionnelle. La 1ère obligation de l'employeur est de proposer des outils ergonomiques et adaptés aux besoins.

En conséquence, en l'état du RI proposé au vote des élus, ces derniers émettent un avis négatif sur le projet de règlement intérieur.

Compte tenu de l'absence de prise en compte par la direction des nombreuses demandes de modifications en CSE et en CSE Central, les élus demanderont à être reçus par l'inspection du travail en charge de la validation du texte afin de s'assurer de sa conformité sur un certain nombre de clauses, et le cas échéant, de contraindre la direction à une révision.

Adopté à l'unanimité des 20 votants

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

Paris, le 4 février 2025