



## **Avis du CSE 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 faite en séance par la directrice du dialogue social, indiquant que seuls la charte informatique et le guide anti-corruption sont annexés à l'accord collectif.

Concernant la clause relative au principe de neutralité, 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 aux chapitre IV.

Nous demandons le retrait de cette mention, qui n'est ni définie, ni circonscrite et qui contrevient largement et abusivement aux libertés individuelles.

La direction fait référence à la décision du 17 mars 2017 de la Cour de justice de l'union européenne, non transposée dans la loi française. Cette décision qui fait référence au port du voile par deux salariées valide le principe de restrictions au port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses, ce qui n'a pas la même portée.

Si le but poursuivi est d'empêcher des formes de prosélytisme, la formulation dans le règlement intérieur devra être revue. Nous proposons que le mot « philosophique » soit remplacé par « sectaire ».

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 féministe, écologique, historique, etc. pourra être vu comme une absence de neutralité politique et être censuré. Par ailleurs, quid des éditorialistes censés traduire une orientation, une opinion ? Seront-ils interdits sur notre antenne ? En matière d'éditorialistes, quelle pluralité des sensibilités la direction entend-elle mettre en place ?

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-2-8 (accident du travail) : tel qu'il est rédigé, l'article exclut le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail des destinataires de l'information sur les accidents du travail. Nous demandons que les CSSCT et les secrétaires de CSE soient rajoutés aux destinataires de cette information.

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 1<sup>er</sup> 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 ces salariés.

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 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'instance 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 1<sup>ère</sup> obligation de l'employeur est de proposer des outils ergonomiques et adaptés aux besoins.

**Adopté à l'unanimité des 24 votants  
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

Paris, le 20 novembre 2024