



**Avis des Élus du CSE Siège de France Télévisions
relatif au projet de modification du Règlement intérieur et de son annexe,
la Charte informatique
(Point n°6)**

Les élus du CSE Siège ont pris connaissance du projet de règlement intérieur de France Télévisions et de la charte informatique qui doit lui être annexée. Ils ont pris en compte les compléments d'information apportés par la direction au cours des débats.

Malgré les échanges, certaines interrogations demeurent.

I. CONCERNANT LE REGLEMENT INTERIEUR

▪ I - 2 : Champ d'application

« L'objet du présent règlement intérieur étant d'organiser la vie dans l'entreprise, ses dispositions sont applicables dans l'ensemble des établissements de France Télévisions, mais également dans ses dépendances. On entend par dépendance tout local ou espace tel que parcs, garages, cantines, cours, véhicules etc... appartenant à France télévisions ou utilisés par France Télévisions. »

S'il va de soi, que le règlement intérieur s'applique aux personnels permanents et non permanents de France Télévisions, quel que soit 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 visiteurs de la Maison France Télévisions.

Les élus demandent que cela soit précisé

Sur la seconde partie du paragraphe 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 à leur vie personnelle.

▪ II-1-1 : Santé des salariés

« Le refus formalisé ou de fait du salarié de se soumettre aux prescriptions relatives aux visites médicales prévues par la loi est passible de sanctions disciplinaires. »

Les élus ne comprennent pas ce que signifie un « refus de fait » et demandent que cela soit précisé.



- **II -1- 4 : Boissons alcoolisées**

« De plus, en raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans les établissements de l'entreprise, ainsi que sur les différents lieux ou le travail peut être exercé, la direction pourra faire pratiquer un contrôle d'alcoolémie aux salariés »

Si, sur ce point, la rédaction de la clause du règlement intérieure ne paraît pas poser de difficulté, les élus soulignent toutefois l'atteinte qu'un tel contrôle constitue aux droits des personnes et aux libertés individuelles

Ils se posent la question de savoir si cet article ne mériterait pas d'être complété par une liste de postes dits « sensibles ».

- **II-1-3 Stupéfiants et substances illicites**

Les élus regrettent l'amalgame fait entre stupéfiants et substances illicites et recommandent de retirer le terme « **stupéfiants** », la dénomination « **substance illicites** » se suffisant à elle-même.

Tous les stupéfiants ne sont illicites.

- **II-2 : Sécurité**

« De plus, les salariés ont l'obligation de respecter toutes les règles de sécurité spécifiques à une tâche déterminée, qui leur sont données par le personnel d'encadrement, l'animateur de prévention et de sécurité, ou tout autre personne, formé et habilités par l'entreprise »

Afin qu'il n'y ait pas de contestation sur le fait que les consignes de sécurité ont bien été transmises, les élus souhaitent que l'expression « **qui leur sont données** » soit remplacée par « **sous l'autorité** ». Cette formulation imposerait au manager d'apporter la preuve qu'il a bien donné les consignes.

- **II-2-1 : vidéosurveillance**

Les élus relèvent la désuétude des dispositions sur la vidéosurveillance faisant référence à une « **déclaration** » alors qu'il y a lieu désormais d'assurer la conformité du traitement au RGPD, et de consulter le CSE sur ce sujet.

- **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.

- **III-4 : lutte contre le harcèlement sexuel et moral et les agissements sexistes**

Les élus regrettent que la Direction se contente de répondre à l'obligation qui lui est faite par l'article L. 1321-2, 2° du Code du travail selon lequel : « Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail. »



Ils estiment que le règlement intérieur pourrait être l'occasion de réaffirmer cette volonté de lutte contre le harcèlement sexuel et moral, et les agissements sexistes en rappelant **la procédure à suivre pour saisir le référent harcèlement et constituer un dossier recevable** par la direction, lorsqu'on l'on est victime de ce type d'agression.

▪ IV : Principe de neutralité

Les élus constatent que le règlement intérieur réaffirme le principe de neutralité, mais ne le définit pas et ne dit 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 de la République aux 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 regrettent l'imprécision de la rédaction de cette clause qui pourrait amener à l'interpréter comme autorisant l'employeur à sanctionner un journaliste pour les propos qu'il tiendrait dans l'exercice de ses fonctions.
Ce point leur semble devoir être corrigé par la Direction.

Si le principe de neutralité a toute sa place dans les relations au sein de l'entreprise, dans les expressions sur les antennes linéaires et numériques, pour les fonctions qui impliquent la présentation d'un point de vue, comme les fonctions d'éditorialiste ou de chroniqueur (et ces exemples ne sont pas limitatifs) la pluralité des opinions doit être possible voire soutenue.

Le règlement intérieur précise que :

« Les salariés ne peuvent manifester leurs convictions religieuses, politiques ou philosophiques, dans **leurs propos, leurs tenues et accessoires ou leur comportement**, lorsque, de, par, dans l'exercice leurs fonctions, ils sont amenés :

- **à être sur nos antennes (linéaires ou numériques),**
- **ou en contact avec des tiers au groupe (tel que le public, les invités, les partenaires et les Clients)**
- **et/ou à représenter le groupe »**

Les élus souhaitent que l'expression « **en contact** » soit remplacée par « **en relation** ». **Il leur semble important de protéger les salariés des entreprises prestataires ainsi que les salariés de la restauration des restrictions imposées par le règlement intérieur.**

De manière générale, **les élus souhaitent qu'une réflexion plus aboutie** soit menée pour la rédaction de cette partie du règlement intérieur.

▪ VII-1 : Programme éthique et conformité

Les élus considèrent important de vérifier **l'étendue du « Programme éthique et conformité »** qui, est très extensif (politiques internes, procédures et codes spécifiques...) et contient des dispositions souvent limitatives pour les libertés individuelles.



Le règlement intérieur rappelle que « *Ce code est opposable de plein droit aux salariés de France Télévisions et son non-respect entrainera l'application d'une des sanctions prévues au présent règlement.* »

Une communication et une analyse de ces codes s'imposent, ceci afin de bien en comprendre les enjeux.

Ils regrettent l'absence d'engagement de l'entreprise sur **la protection des salariés victimes d'attaques sur les réseaux sociaux** en raison de leur image et de leur activité professionnelle.

Ils considèrent que cela relève de la mission de sécurité de l'employeur et que les mesures de protection ne peuvent se limiter à l'expression d'une simple condamnation verbale.

Ils souhaitent que le règlement intérieur précise les responsabilités de chacun dans l'usage des réseaux sociaux et spécifie les mesures que l'entreprise compte prendre en cas d'attaques contre ses salariés ou contre elle-même.

Ils rappellent la spécificité de la mission attribuée à France Télévisions qui fait de l'audiovisuel public et de ses salariés une cible, notamment sur internet.

II. CONCERNANT LA CHARTE INFORMATIQUE

Voici ce que les élus ont pu relever :

▪ **Paragraphe 3.2 : 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 demandent que soit supprimé l'adverbe « **immédiatement** » qui, selon eux, n'a pas lieu d'être.

Le droit à la déconnexion doit être total et s'il ne l'est pas, les contours de ce droit doivent être explicités et clarifiés et leur adéquation avec les accords d'entreprise, validée.

▪ **Paragraphe 3.6 : Protection des sources des journalistes**

La direction de France Télévisions, « ***s'engage à ne pas fournir aux autorités judiciaires et administrative de données susceptibles d'aider à l'identification des interlocuteurs des journalistes.*** »

Les élus souhaitent que le terme « **données** » soit défini et que soit précisés les éléments que la direction est susceptible de fournir aux autorités judiciaires.

En l'état, ils estiment nécessaire de remplacer le terme « données » par « **toutes données** »

Par ailleurs, afin de faciliter le quotidien des salariés, les élus demandent que soient listés **les logiciels et outils validés par le service informatique de France Télévisions.**

Cela permettrait de gagner du temps, d'éviter les déconvenues et surtout de s'assurer de la conformité de ces outils à l'environnement informatique de France Télévisions.



CONCLUSION :

En l'état actuel, les élus ne peuvent valider les dispositions du règlement intérieur et de la charte informatique.

Ils demandent que les points relevés dans cet avis soient pris en compte, avant présentation en CSEC.

Enfin, ils regrettent le délai très court qui leur a été donné pour rendre un avis éclairé sur des documents aussi importants et complexes.

Ce délai a considérablement limité leur capacité à analyser dans le détail les dispositions inscrites.

Ils se réservent donc le droit de revenir sur certaines dispositions pour demander des compléments d'information et ainsi de s'assurer de leur conformité à la loi et aux textes applicables dans l'entreprise.

Paris le, 21 novembre 2024

VOTANTS : 22

Pour : 22

Contre : 0

Abstentions : 0

La CGT, l'UNSA, FO, la CFDT, le SNJ, la CGC s'associent.