



Avis sur le projet pilote de revue du personnel à destination de la filière RH

Après les conséquences dramatiques de la revue du personnel que la direction avait tenté d'imposer sous le manteau en 2015, les élus prennent note du fait que la direction des ressources humaines soumet à information consultation le projet pilote de revue du personnel appliquée à la filière RH.

Nous constatons qu'en toute logique, cet exercice s'inscrit dans une démarche de gestion et d'anticipation des parcours professionnels. Par ses implications sur l'organisation de la filière RH, la politique de formation, la politique de promotion jusqu'à la politique de rémunération, les arbitrages qui seront rendus auront des conséquences sur des pans entiers de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi des salariés de la filière RH à ce stade, et sur l'ensemble des directions et filières métier en cas de déploiement généralisé à l'avenir. Un déploiement généralisé qui sera soumis à information consultation du CSE Central.

Nous notons aussi que le résultat de la revue du personnel fera l'objet d'une analyse dans le cadre de l'avis qui devra être rendu sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

En effet, à ce stade, il est difficile de rendre un avis sur un projet encore théorique dès lors que beaucoup des composantes du projet relèvent de principes et considérations générales, beaucoup de réponses à nos remarques et questions étant repoussées à la réalisation effective de la revue du personnel.

Nous notons d'ores et déjà les craintes que peut susciter un tel exercice, reprises en partie dans l'étude d'impact élaborée par la direction des ressources humaines, dont celle que l'exercice ne soit pas mené avec toute l'objectivité nécessaire quant aux critères de qualification de salariés à potentiel, à compétences critiques ou en difficulté.

Ces craintes sont d'autant plus justifiées qu'elles s'inscrivent dans un contexte d'incertitude budgétaire, de débats sur la gouvernance et de remise en cause non voilée de nombre de nos accords d'entreprise, créant une défiance légitime.

Ce seul souci et les autres risques identifiés, alors que les mesures correctrices envisagées ne sont pas encore élaborées, sont porteurs de risques psychosociaux et de tensions probables qui mettront en risque les salariés et les collectifs de travail.

C'est pourquoi nous demandons à l'employeur de prendre en compte les recommandations de l'expert, et s'agissant des risques professionnels :

Avant la revue :

- De s'assurer que les managers sont correctement formés pour ce genre d'exercice, sinon les former ;
- D'expliquer via une communication précise aux élus RP, CSE/CE/CCEOS, CSEC de quelles compétences on parle : métier, « savoir être », adaptation au poste, volonté d'être



cadre, etc., de quoi s'agit-il exactement ? Un vade-mecum devra être établi et fourni aux managers et aux élus ;

- De s'engager à donner aux salariés une copie de leur évaluation dans la revue du personnel et une explication très argumentée de cette évaluation ;
- De s'engager à donner la possibilité aux salariés de transmettre officiellement à l'employeur et aux élus du personnel une réaction / réclamation à cette évaluation ;
- De s'engager à transmettre aux élus RP, CSE/CE/CCEOS, CSEC la revue du personnel avec les critères argumentés de sélections.

Pendant la revue :

- De fournir à chaque salarié une définition précise des compétences attendues sur son poste et des critères de classement ;
- De fournir ces définitions et ces critères attendus aux élus RP, CSE/CE/CCEOS, CSEC. Si ces définitions et/ou critères sont différents selon les zones géographiques ou services, l'employeur devra le signaler par des marques notables dans le document ;
- De prendre en compte la carrière des salariés dans et hors de l'entreprise ;
- D'aider les managers à identifier les potentiels en fournissant un vade-mecum qui sera présenté aux élus (objectif et définition d'un salarié à potentiel d'évolution, en difficulté et à compétences critiques) ;
- De présenter au manager et au salarié le système ou la procédure de réclamation possible après la revue ;
- De rappeler que c'est la personne qui évalue qui est tenue à la confidentialité, et non pas la personne évaluée ;
- De s'engager à fournir et présenter le livrable aux élus RP, CSE/CE/CCEOS, CSEC avec le compte-rendu du traitement des réclamations ;
- Faire en sorte que les salariés pourront, s'ils le souhaitent, se faire accompagner par un élu du personnel ou enregistrer leur entretien.

Après la revue :

- De prévoir que le manager puisse être accompagné de la RH, et le salarié d'un élu lors de la restitution ;
- De prévoir que le point à mi-parcours par le COSTRAT RH sur l'avancée des plans d'action soit aussi abordé lors d'une commission mixte emploi-formation/CSSCT ;
- De prévoir que le programme de développement professionnel pour les potentiels identifiés soit présenté en commission emploi-formation des CSE/CE/CCEOS et CSEC ;
- En cas de dégradation de la relation entre le manager et le salarié à la suite de la revue, prévoir la possibilité de la présence d'un élu si souhaité par le salarié en cas d'intervention du directeur, du DRH de la filière RH, éventuellement d'un médiateur interne ou externe ;
- De donner au salarié une copie de son évaluation dans la revue du personnel et une explication précise de cette évaluation ;
- De donner la possibilité de transmettre officiellement à l'employeur et aux élus du personnel une réaction à cette évaluation. Toutes les réclamations seront étudiées par



une commission mixte emploi-formation/CSSCT dans chaque établissement et au niveau central. Libre aux élus de la commission d'interroger les personnes concernées pour comprendre ;

- De transmettre aux élus RP, CSE/CE/CCEOS, CSEC la revue du personnel avec les critères argumentés de sélection. Un rectificatif pourra être fait selon les cas discutés ;
- De fournir des explications et une étude des cas non catégorisés à la commission mixte emploi-formation/CSSCT ;
- De prévoir des questionnaires pour les salariés afin d'évaluer leur vécu et risques professionnels, et en partager les résultats avec les élus RP, CSE/CE/CCEOS, CSEC ;
- D'organiser un suivi des conséquences de la revue du personnel par une commission mixte emploi-formation/CSSCT, au niveau établissement et central ;
- Dans la perspective de garantir une évolution dans le parcours professionnel, de proposer aux salariés des formations qualifiantes à ceux qui n'auraient pas été identifiés comme « potentiel à évolution ».

Les élus prennent acte des engagements pris par la DRH de France Télévisions :

- réunir les OS pour partager la liste des postes à compétence critique lors du retour d'expérience RH
- communiquer aux élus le nombre de salariés identifiés en difficulté.

Les élus rappellent que leur expert, Mohend Mahouche, est missionné sur ce projet dans le cadre de l'expertise Politique Sociale, et qu'à ce titre il analysera les résultats de la revue du personnel et le retour d'expérience qui sera réalisé.

Vote pour à l'unanimité des élus par 21 voix sur 21

Les OS CGT et FO s'associent.

Paris, le 26 juin 2025