

**france•tv**

**CSE Siège  
des 15 et 16 avril 2026**

**Plan d'action suite au rapport CEDAET pour risque grave à la Rédaction Nationale**

### Rappel du contexte :

Suite à une alerte de la Société des journalistes de France 3 Rédaction Nationale, le CSE du siège de France Télévisions a décidé de recourir le 5 février 2025 à une expertise pour risque grave. Cette expertise a été confiée au cabinet CEDAET.

Le cabinet CEDAET a présenté son rapport d'expertise lors du CSE Siège du 22 octobre 2025.

A l'issue de cette restitution, les élus du CSE Siège ont voté une résolution demandant à la Direction de leur présenter un plan d'action prenant appui sur les recommandations du cabinet CEDAET.

La Direction a pris en compte les préconisations figurant dans le rapport d'expertise pour élaborer un plan d'action au bénéfice des journalistes de la Rédaction Nationale.

Ce plan contient un certain nombre de mesures concrètes qui seront mises en œuvre tout au long des mois à venir et qui sont relatives aux thématiques mises en avant par le rapport d'expertise et reprises à leur compte par les élus du CSE Siège dans le cadre de leur résolution du 22 octobre 2025 :

- Suivi / distribution / régulation de la charge de travail ;
- Gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- Carrières / rémunération ;
- Echanges sur le contenu du travail ;
- Rôles et prérogatives RH ;
- Recueil et traitement des situations.

Le détail de ces actions figure dans les pages suivantes.

## 1.- Suivi / distribution / Régulation de la charge de travail

Thématiques	Propositions	Acteurs Management - RH - salariés etc	Actions	Etat (Fait - en cours - à venir)	Echéance
Répartition du travail	Permettre à davantage de journalistes de signer des sujets dans les différentes éditions	Directeur de la Rédaction et adjoints / Rédacteurs en chef des éditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Assurer à tout journaliste qui fait une proposition de sujet acceptée par une édition qu'il signera bien ledit sujet.</li> <li>⇒ L'édition ne pourra confier la réalisation du sujet à un autre journaliste s'il s'agit bien du même angle.</li> </ul>		Immédiat
Modes de production	Lissage de la charge de travail	Directeur de la Rédaction et adjoints / Rédacteurs en chef des éditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Systématiser les tournages unitaires lorsqu'il s'agit d'un reportage</li> <li>⇒ Diminution du nombre de séquences par sujet</li> </ul>		Immédiat
Répartition du travail	Veiller à ce que chaque journaliste soit valorisé professionnellement	Directeur de l'Information / Directeurs des différents périmètres de la Direction de l'Information	Favoriser les détachements temporaires de journalistes qui ne seraient pas pleinement employés dans leur service dans un autre service ou une autre direction de l'information (bureaux régionaux, franceinfo : TV, franceinfo.fr ; magazines d'infos...) en fonction des besoins de l'information nationale		Second semestre 2026
Répartition du travail	Veiller à ce que chaque journaliste soit valorisé professionnellement	Directeur de la Rédaction et adjoints / DRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Recevoir les journalistes qui disent ne pas faire suffisamment de sujets</li> <li>⇒ Déterminer les raisons pour lesquelles ces journalistes ne font pas assez de sujets</li> <li>⇒ Mettre en place l'accompagnement nécessaire (formations UFTV, cellule de valorisation) pour permettre à ces journalistes de faire davantage de sujets</li> </ul>		Second semestre 2026

Thématiques	Propositions	Acteurs Management - RH - salariés etc	Actions	Etat ( <i>Fait - en cours - à venir</i> )	Echéance
Santé au travail	Rendre soutenable la charge de travail sur les horaires atypiques	RH / Médecine du travail / Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Organiser tous les ans un entretien spécifique sur le sujet des rythmes décalés pour les collaborateurs concernés par ces rythmes</li> <li>⇒ Favoriser les demandes de mobilité des collaborateurs en horaires atypiques au bout de 3 à 5 ans sur le poste</li> </ul>		Immédiat

## 2.- Gestion des emplois et parcours professionnels

Thématiques	Propositions	Acteurs Management - RH - salariés etc	Actions	Etat <i>Fait - en cours - à venir</i>	Echéance
Accueil des jeunes arrivants	Assurer aux jeunes entrants une bonne entrée dans le monde de l'entreprise	RH / Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Distribution systématique du guide d'accueil aux nouveaux arrivants (alternants / CDD)</li> <li>⇒ Entretien individuel systématique de chaque alternant avec son IRH qui lui rappellera les règles du temps de travail, ses droits à congés et les contacts à prendre en cas d'exposition à une situation de violence ou de harcèlement</li> <li>⇒ Rappel régulier au management des règles de bonne gestion du temps de travail des alternants (et des CDD)</li> <li>⇒ Organisation régulière de formation de tuteurs</li> </ul>		Immédiat

Thématiques	Propositions	Acteurs Management - RH - salariés etc	Actions	Etat Fait - en cours - à venir	Echéance
Parcours professionnel	Assurer un suivi individualisé des journalistes	Management	⇒ Rappeler aux chefs de service leur responsabilité en matière de suivi « RH » des journalistes de leur service (charge de travail, propositions de sujets, souhaits de mobilité) en relais de la DRH et des Directeurs adjoints de la Rédaction		Immédiat
Mobilité / parcours professionnels à l'info	Permettre aux collaborateurs qui le souhaitent une mobilité au sein de la direction de l'information nationale	DRH	⇒ Transmettre aux Directeurs des différents périmètres de la Direction de l'Information les souhaits d'évolution professionnelle (verticale ou horizontale) des journalistes de la Rédaction formulés dans le cadre de leur entretien annuel ou professionnel ⇒ Procéder à l'instruction de ces demandes d'évolution		D'ici fin du premier semestre 2026
Mobilité / parcours professionnels	Relayer les souhaits de mobilité hors du périmètre de l'information nationale	DRH	⇒ Relayer systématiquement auprès des RH des autres directions les souhaits de mobilité formulés lors des entretiens annuels et professionnels par les journalistes souhaitant une mobilité dans une autre direction de l'entreprise		D'ici fin du premier semestre 2026
Evolution des métiers / reconversion	Permettre aux collaborateurs de conserver leur employabilité	DRH / Direction de l'Information	⇒ Accompagner les journalistes qui le souhaitent vers le numérique (franceinfo.fr :, réseaux sociaux...) ⇒ Instruire les demandes de reconversion formulées par les journalistes dans le cadre de leur entretien annuel ou professionnel		Progressif

### 3- Carrières / Rémunération

Thématiques	Propositions	Acteurs Management - RH - salariés etc	Actions	Etat Fait - en cours - à venir	Echéance
Equité salariale	Veiller à corriger les situations de disparité salariale	RH	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Corriger les situations de disparité salariale qui seraient constatées au regard des règles édictées par l'entreprise</li> <li>⇒ Etudier toute demande de collaborateur qui estimerait être en disparité salariale et lui apporter une réponse</li> </ul>		Immédiat
Evolution de carrière / salariale	Porter une attention particulière aux journalistes sans mesure salariale depuis plusieurs années	Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Etudier avec attention la situation salariale des journalistes n'ayant pas bénéficié de mesure salariale depuis 4 ans et plus</li> <li>⇒ Dans l'hypothèse de non-octroi d'une mesure salariale au bout de plus de 4 ans, indiquer au journaliste les raisons professionnelles justifiant du refus de mesure ainsi que les axes d'amélioration lui permettant de prétendre à une mesure sur les années à venir</li> </ul>		Immédiat

### 4- Echanges sur le contenu du travail

Thématiques	Propositions	Acteurs Management - RH - salariés etc	Actions	Etat Fait - en cours - à venir	Echéance
Communication directe avec les collaborateurs	Permettre l'expression directe et collective	Direction de l'Info et de la Rédaction / DRH	Organiser une rencontre de chaque service de la Rédaction avec le Directeur de l'Info et le Directeur de la Rédaction pour permettre un échange direct et collectif sur l'ensemble des thématiques intéressants les journalistes (ligne éditoriale, évolutions du secteur des médias audiovisuels, organisation...)		2 <sup>ème</sup> trimestre 2026

Thématiques	Propositions	Acteurs Management - RH - salariés etc	Actions	Etat Fait - en cours - à venir	Echéance
Communication directe avec les collaborateurs	Permettre l'expression directe et collective avec les équipes de rédaction en chef	Direction de la rédaction / Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Inciter les journalistes à participer aux conférences de rédaction et de prévisions</li> <li>⇒ Mettre en place un rendez-vous à 20h30 au PC Info pour un échange collectif sur l'édition du 20h du jour</li> </ul>		2 <sup>ème</sup> trimestre 2026
Communication directe avec les collaborateurs	Permettre un échange régulier et collectif par service	Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Organiser une réunion de service trimestrielle pour chaque service de la Rédaction</li> <li>⇒ Organiser une réunion semestrielle en visio pour chaque bureau régional de la Rédaction</li> </ul>		2 <sup>ème</sup> trimestre 2026
Retour sur les propositions de sujets	Organiser un échange sur les propositions de sujets des journalistes	Management	Demander aux chefs de service d'effectuer un retour oral à chaque journaliste qui en fait la demande sur les raisons amenant à un refus systématique de ses propositions de sujets		Immédiat
Formation managériale	Permettre un meilleur échange entre managers et collaborateurs	RH / Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Former les managers à l'occasion de leur prise de poste sur les fondamentaux du management (prise de fonction puis cursus managérial)</li> <li>⇒ Former les managers et journalistes à la technique du feed-back pour permettre un meilleur niveau d'échange</li> </ul>		2026 /2027

## 5- Rôles et prérogatives RH

Thématiques	Propositions	Acteurs Management - RH - salariés etc	Actions	Etat Fait - en cours - à venir	Echéance
Implication des RH dans les sujets individuels et collectifs de la Rédaction	Assurer le suivi par la RH des situations individuelles et collectives	Direction de la Rédaction / DRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Organisation d'un point bimensuel RH au niveau de la Direction de la Rédaction pour traiter des sujets individuels et collectifs de la Rédaction Nationale</li> <li>⇒ Organisation d'une réunion « RH » bimestrielle avec chaque chef de service pour évoquer les situations propres aux différents services de la Rédaction</li> </ul>		Immédiat
Intégration des RH à la vie de la Rédaction	Permettre à la RH d'observer au quotidien la vie de la Rédaction	DRH / Direction de la Rédaction	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Associer la RH aux rencontres entre la Direction et les collaborateurs des services</li> <li>⇒ Associer systématiquement la RH dans le cadre des projets de la Rédaction touchant à l'organisation, aux conditions de travail</li> </ul>		Immédiat
Préconisations RH en matière de gestion de carrières, mobilité, rémunération	Permettre à la RH de mieux jouer son rôle de conseil et d'alerte sur le suivi des collaborateurs	DRH / Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Assurer une meilleure prise en compte par le management des alertes et préconisations de la RH relatives aux souhaits de mobilité horizontale ou verticale des collaborateurs</li> <li>⇒ Assurer une meilleure prise en compte par le management des alertes formulées par la RH concernant l'absence d'évolution salariale de certains collaborateurs</li> </ul>		Immédiat

## 5- Recueil et traitement des situations

Thématiques	Propositions	Acteurs Management - RH - salariés etc	Actions	Etat Fait - en cours - à venir	Echéance
Communication autour des dispositifs de prévention et de signalement	Rappeler l'existence des dispositifs de soutien et de signalement	DRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Effectuer une communication auprès des collaborateurs pour leur rappeler l'existence de la ligne de soutien psychologique ainsi que les jours de présence physique du psychologue du travail</li> <li>⇒ Effectuer une communication auprès des collaborateurs pour leur rappeler l'existence des dispositifs de signalement en cas de comportement inapproprié ou de suspicion de comportement pouvant s'apparenter à du harcèlement sous quelque forme que ce soit</li> </ul>		2 <sup>ème</sup> semestre 2026
Traitement des conflits	Systematiser le traitement des situations conflictuelles	Direction de la Rédaction / DRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Traiter toute situation conflictuelle signalée par un salarié, un représentant du personnel, un manager en recueillant la parole de l'alertant, de la personne mise en cause, des éventuels témoins. Ce traitement sera fait conjointement par la direction de la Rédaction et la DRH</li> <li>⇒ Prendre les mesures adaptées permettant la résolution du conflit (réunion de conciliation, recours à la médiation)</li> </ul>		Immédiat
Traitement des violences, des comportements pouvant s'apparenter à du harcèlement	Systematiser le traitement des situations de violences ou pouvant s'apparenter à du harcèlement	DRH / Direction de la Rédaction	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Traiter tout signalement, effectué par un salarié ou un représentant du personnel, de violence verbale ou physique ou de comportement pouvant s'apparenter à du harcèlement</li> <li>⇒ Instruire le signalement selon les modalités adaptées : recueil des faits, déclenchement d'une enquête, entretiens individuels</li> <li>⇒ Prendre les mesures nécessaires pour faire cesser la situation et sanctionner d'éventuels comportements reconnus comme fautifs</li> </ul>		Immédiat