



## CSE Siège France Télévisions délibération relative à l'enquête par questionnaire menée auprès de la direction de l'information

Après lecture du rapport d'enquête et présentation de la synthèse des résultats, les craintes et les alertes des représentants du personnel en matière d'organisation du temps de travail se confirment.

La délégation du personnel a, à maintes reprises et à différentes occasions, remonté à la direction les situations aberrantes vécues par un bon nombre de salariés au sein de la direction de l'information :

- Surcharge de travail.
- Dépassement des temps de travail effectifs pour les salariés au décompte horaire et au forfait-jour.
- Impossibilité de bénéficier des modalités de compensation.
- Dysfonctionnement des outils de déclaration.
- Non-respect des temps de repos, en particulier dès 11 h de repos quotidien.
- Travail dans l'urgence pas toujours justifié, en raison notamment d'ordres contradictoires.
- Interruption des tâches.
- Manque de moyens.
- Tension avec le management.
- Manque voire absence des possibilités de régulation pour les salariés.
- Manque voire absence d'autonomie, ce qui constitue pourtant la base légale du forfait- jour.



- Envahissement de la sphère privée par le travail (charge mentale).
- Tension dans l'équilibre vie au travail / vie hors travail.
- Tension dans les rapports sociaux.
- Des situations de mise à l'écart (dues en partie aux castings), de dénigrement, d'atteinte à la dignité et dénigrement du travail.
- Des situations de violences et d'agressions sur les lieux de travail.
- Des troubles et des effets avérés sur la santé mentale et psychique d'une part importante des salariés.

N'est-ce pas là un tableau que nous connaissons tous ?

Celui des causes multifactorielles qui dessinent un terrain favorable à l'émergence des risques psychosociaux.

Mais ce n'est pas terminé. Car à ce tableau s'ajoute le contexte de l'entreprise : celui des départs massifs introduits par la RCC, celui du manque des moyens de remplacement, celui de la transformation profonde organisationnelle, technologique, et humaine de l'entreprise. C'est sur ces fondations extrêmement friables, dans ce contexte de tension exacerbé que la direction de l'information compte développer de nouveaux projets comme Tempo (suppression des éditions nationales).

Les nouvelles organisations et effets sur l'emploi n'ayant à ce jour pas été communiqués, l'incertitude ajoute au climat délétère présent dans les différents services de la direction de l'information.

Mais alors, où est la politique de prévention de l'entreprise pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique des salariés ?

Où est la politique RH de l'entreprise pour accompagner ces salariés dans ces grandes transitions, dans leur évolution professionnelle et la gestion préventive de leurs carrières.



Peut-être, nous semble-t-il, avant de parler d'accompagnement il faudra, et au regard des résultats de ce questionnaire, parler en premier lieu du respect du cadre légal et conventionnel, notamment en matière d'organisation du temps de travail.

Les représentants du personnel tentent par tous les moyens de répondre à leurs attributions et leurs responsabilités envers leurs mandants, par l'accompagnement quotidien des salariés en souffrance, par les témoignages, les signalements et les alertes exprimées à la direction, et en diligentant ce type d'enquête.

Maintenant et au regard des résultats de cette enquête, c'est à l'employeur de faire face à ses obligations.

Pour toutes ces raisons, et en vertu de l'article L2312-9 du Code du travail nous invitons la direction de considérer et de mettre en place les préconisations issues de cette enquête.

En particulier, les représentants du personnel demandent à la direction de répondre à ses obligations en mettant en place une organisation et des moyens adaptés, conformément à l'article L4121-1 et aux principes généraux de prévention.

En priorité il conviendrait de :

- Mettre en place une démarche d'évaluation de la charge de travail au sein de la direction de l'information ce qui aurait dû être fait préalablement au développement du forfait- jour.
- Réexaminer le principe d'autonomie au sein de ses équipes, condition indispensable à la mise en place du forfait-jour.
- Réunir les conditions nécessaires afin que les temps de travail effectifs soient respectés en évitant les situations de débordement.
- Mettre en place des outils et des procédures adaptés et clairs afin que tous les salariés puissent déclarer leurs de temps de travail et disposer de leurs temps de repos, aussi bien pour les salariés en décompte horaire que ceux en forfait-jour.



- Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer aux salariés un équilibre de vie au travail et vie hors travail.
- Mettre en place des actions de prévention ciblées et adaptées contre tous les phénomènes violents sur les lieux de travail et la dégradation des rapports sociaux au sein de l'entreprise.

Par conséquent, les élus du CSE Siège demandent à la direction de mettre en œuvre ces mesures de prévention, à défaut leur fournir une réponse écrite et motivée, comme la loi l'oblige, des suites données à la présente résolution.

En l'absence de cette réponse dans un délai raisonnable, les élus du CSE prendront les dispositions nécessaires afin de faire valoir leurs prérogatives afin de faire respecter l'accord collectif, le code du travail ainsi que les obligations en matière de santé et de sécurité qui incombent à l'entreprise.

PARIS, le 30/03/2023

**Votants : 23 voix**

Pour : 23 voix

Contre : 0 voix

Absentions : 0 voix

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