



CSE SIEGE DES 16 ET 17 SEPTEMBRE 2026

Point 5 :

Restitution de l'expertise pour risque grave (SECAFI)

Service paie non permanents du Siège, votée lors du CSE Siège du 21 mai 2026

Résolution du CSE France Télévisions Siège

Au regard du rapport d'expertise sur les tensions relationnelles au sein du service Paie des non-permanents, le CSE du Siège de France Télévisions :

- Constate la gravité de la situation en termes de santé, de sécurité et de conditions de travail des salariés du service ;
- Souligne la mise en évidence par le rapport d'expertise des causes organisationnelles et collectives, et non uniquement individuelles ;
- Partage l'analyse selon laquelle la personnalisation des difficultés masque des enjeux de travail, de reconnaissance, de place et de culture professionnelle, qui doivent être traités comme tels ;
- Considère que ce rapport doit être un point de départ pour une action concrète de prévention des risques, de régulation du conflit et d'amélioration durable du fonctionnement du service.

Le CSE souhaite que ce rapport soit utilisé comme un levier d'apprentissage collectif pour l'entreprise, tant sur la conduite des réorganisations que sur la gestion des conflits, et non comme la simple « clôture » d'une crise.

Le rapport établit que, même si des fragilités existaient déjà dans les deux équipes avant 2025, la crise actuelle trouve une partie de son origine dans la fusion rapide de deux équipes très différentes (« Fabrique » et « Info ») :

- Une réorganisation objectivement cohérente sur le plan organisationnel (mutualisation du management, rééquilibrage des charges, synergies de compétences) ;
- Mais mise en œuvre :
 - o Sans analyse d'impact suffisamment approfondie (notamment en lien avec les équipes QVCT) ;
 - o Sans travail préparatoire sur les différences de culture professionnelle, de pratiques, de rapport au périmètre et au rôle d'adjointe ;
 - o Dans un contexte économique et social générateur de peurs (avenir des postes, externalisation, perte de périmètre, perte de statut).

Le rapport décrit de manière précise les différences de culture entre :

- L'équipe « Fabrique » (Gestion/Moyens/Production) > outils collaboratifs (boîte générique, tagging, Teams, binômes), forte culture du collectif, convivialité, entraide, partage de périmètres, management délégataire, autonomie des gestionnaires ;

- L'équipe « Info » (Information/Rédaction nationale + autres directions) : forte personnalisation des périmètres, dossiers complexes et identitaires, forte implication opérationnelle de l'adjointe, visibilité quotidienne sur les dossiers, attachement très fort au périmètre, vécu comme garant de la qualité du travail et de la pérennité des postes.

Le CSE souligne que ces différences ne sont pas « bonnes » ou « mauvaises en soi » : elles renvoient à des logiques de métier, de management et de rapport au travail qui méritent d'être mises en débat.

Le rapport montre comment les tensions se sont cristallisées autour de moments clés et comment le conflit a glissé progressivement d'un problème organisationnel à une crise de confiance et de santé au travail, avec : personnalisation des difficultés, attributions d'intentions, escalade émotionnelle.

Le CSE partage le diagnostic de Secafi : les conflits de personnes sont souvent les symptômes des dysfonctionnements non traités au sein d'un service . Se focaliser sur ces conflits revient à masquer les causes structurelles et à prendre le risque de reproduire les mêmes mécanismes avec d'autres acteurs demain.

Le CSE souhaite s'inscrire dans la logique constructive du rapport, qui propose de « dépersonnaliser » la lecture de la situation et de revenir au travail réel, aux organisations, aux pratiques et aux rôles.

Communiquer et construire un plan d'action à partir de l'expertise

Les élus ont écouté la direction et constate son désaccord avec les conclusions du rapport. La santé des salariés n'a pas été préservée, les actions mises en place par la direction ont échoué. Le Cse demande qu'un plan d'action soit construit et proposé par la DRHO de FranceTv SA afin de se départir du climat délétère démontré par l'expertise.

Ce plan devra présenter une visibilité claire sur :

- Les constats qui sont retenus du rapport ;
- Les actions qui seront mises en œuvre ;
- Le calendrier et les modalités de suivi ;

Que ce plan d'action soit construit :

- En s'appuyant sur les recommandations organisationnelles et collectives formulées par Secafi,
- En intégrant les idées issues de la réunion plénière du CSE,
- Et qu'il soit présenté formellement au CSE, puis suivi régulièrement en instance.

Le rapport insiste sur la nécessité de recourir à des tiers neutres (service QVCT, RH, éventuellement intervenants externes) pour :

- Accompagner la redéfinition et la clarification du rôle d'adjoint (ce que l'adjoint fait, ce qu'il ne fait pas ; périmètre, moyens, copie des mails, place dans l'équipe)
- Remettre à plat les fonctionnements collectifs
- Travailler sur les cultures des deux équipes :
 - o Ce qui les différencie (rapport au périmètre, façon de collaborer, style managérial) ;
 - o Ce qui les rapproche (volonté de faire un travail de qualité, engagement dans le service public, etc.) ;

- Élaborer un contrat de fonctionnement : règles de communication ; modes de gestion des conflits ; repères partagés sur le respect, la reconnaissance et la coopération.

Le CSE soutient la mise en place de ces dispositifs de tiers, en rappelant que leur rôle n'est pas de se substituer à la direction ou aux représentants du personnel, mais d'aider à organiser la parole, à dépersonnaliser les problèmes et à coconstruire des solutions acceptables.

Le CSE est particulièrement attentif à ce que la solution retenue ne se limite pas à « faire partir » une personne, mais s'accompagne de mesures structurelles sur le fonctionnement du service.

Pour finir, le CSE considère que ce rapport fournit des enseignements utiles au-delà du seul service Paie des non-permanents :

- Sur la conduite des réorganisations : généralisation des analyses d'impact, associant les équipes concernées, pour identifier en amont les différences de pratiques, de cultures, de modes de management, les inquiétudes sur l'avenir,
- Sur la gestion des situations conflictuelles : outillage des managers et des directions à la gestion des conflits.
-

Le CSE souhaite que ces pistes soient débattues en instance avec la direction du siège, afin d'éviter la reproduction des écueils qui ont contribué à la situation actuelle.

Les élus demandent à être associés à la réflexion sur la manière dont sera restituée l'expertise aux salariés.

VOTANTS : 24

POUR : 24

CONTRE : /

ABSTENTION : /

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

Paris, le 17 septembre 2026

Olivier Viratelle
Secrétaire adjoint du CSE Siège

