

# Le SNJ ne signera pas un accord « plantes vertes » ou « poudre aux yeux »

La renégociation d'un nouvel accord « Qualité de vie au travail » (QVT) vient de commencer.

Le SNJ n'avait pas signé le précédent accord. Il n'apportait rien de plus ou presque que la réglementation inscrite dans le code du travail.

A l'issue des réunions préparatoires à la rédaction de ce nouvel accord, le SNJ craint que la direction ne souhaite qu'un simple toilettage de l'existant, agrémenté de quelques principes généraux, consensuels et « bienveillants », mais surtout jamais assez précis et concrets pour être opposables et donc efficaces.

Les intentions se lisent dans les mots, à commencer par l'acronyme QVT.

Pour le SNJ, se contenter de parler de « Qualité de Vie au Travail », c'est occulter une partie des vrais enjeux de cette

négociation : la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés de France Télévisions.

C'est la loi, rappelons-le, qui impose des obligations à l'employeur en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Des questions comme la charge de travail, le temps de travail, l'organisation du travail, la productivité, la formation (ou non) aux outils de travail, la reconnaissance et le respect (ou non) du travail, la valorisation (ou non) du travail et les risques psycho-sociaux qui en découlent devront donc être abordés et pris en compte dans cet accord et cette négociation.

Pour cela, le SNJ propose un certain nombre de revendications non exhaustives.

## Dispositif anti-harcèlement moral et sexuel

Le dispositif existant a été défaillant. Il n'a pas protégé de nombreux salariés qui en ont été victimes.

Pour le SNJ, il faut :

- Former tous les salariés et l'encadrement à cette problématique, aux procédures à mettre en place et à la prévention.
- Donner une définition exacte du harcèlement dans un texte spécifique et accessible à tous.
- Veiller et lutter contre le harcèlement « passif » dont souffre les salariés exclus de fait ou ignorés par leurs managers.
- Doubler le nombre de référents harcèlements sexuels et agressions sexistes par CSE avec des crédits d'heures.
- Placer les représentants du personnel et les référents harcèlement sexuel des CSE au centre du dispositif.
- Ajouter un référent harcèlement sexuel représentant du personnel par implantation.
- Encadrer le choix et la méthode des cabinets mandatés par la direction dans ces affaires.

## Droit à la déconnexion

- Information de tous les salariés et encadrants sur le cadre juridique et les moyens concrets de cette déconnexion (téléphone, textos, mails, WhatsApp, etc.)
- Dotation des salariés de téléphones « double sim » pour avoir la possibilité de mettre la ligne professionnelle en mode « avion » pendant les weekends tout en gardant sa ligne privée.

*suite en page suivante...*

## Organisation et compatibilité entre vie privée et vie professionnelle

- Généralisation d'une planification prévisionnelle indicative des présences et absences à 4 semaines.
- Diffusion d'un planning des tâches hebdomadaire provisoire dès le mercredi ou jeudi de la semaine précédente.

## Formation

- Inscription et planification dans le temps de travail de toutes les formations, y compris les « webinaires » ou autres formations en « e-learning ».

## Réunions de service

- Elles doivent être inscrites dans le temps de travail.

## Lieux de travail

- Limitation des open-spaces.
- Consultation des salariés avant l'aménagement de leur lieu de travail.

## Dispositions sur la médiation

- Proscrire l'utilisation des dispositions de médiation prévues dans l'ancien accord mais non adaptées lorsqu'il y a des soupçons de harcèlement moral ou sexuel (risque de mettre le harceleur et la victime sur un même plan).

## Comités de pilotage (COPIL)

- Mal conduits, pas écoutés. A réformer.

## Cabinet de psychologues

- Il faudrait des psychologues indépendants en plus de psychologues du travail.
- Trouver une solution pour les salariés ultramarins, du fait du décalage horaire ?

## Représentants du personnel et délégués syndicaux

- Dispositif spécifique pour ceux qui sont plus particulièrement en charge des questions de santé.
- Remplacement systématique et obligatoire des représentants du personnel (RP) et délégués syndicaux (DS) pendant les périodes de crédits d'heures, de détachements, de réunions ou de négociations.
- Planning annuel (semestriel au minimum) des CSE et des différentes réunions comprenant au moins les points récurrents dans le calendrier.
- Interdiction de communiquer des documents la veille pour le lendemain de réunions.

## Salariés proches de la retraite

- Mise en place de nouvelles modalités d'aménagement du travail spécifiques pour les salariés proches de la retraite. Plus aucun dispositif n'existe pour ces salariés depuis que le « contrat de génération » est caduque.

## Demandes de mobilité et rapprochement familial

- Instaurer une priorité dans l'examen des demandes de mobilité pour rapprochement familial.
- Imposer une motivation en cas de refus.

## Accompagnement des salariés en longue maladie

- Mise en place d'un suivi spécifique et systématique pour les salariés en longue maladie trop souvent poussés à l'inaptitude (faute d'accompagnement ?).

## Astreintes

- Application de la convention collective pour les astreintes de nuit dans les rédactions.

## Nouveaux outils

- Accompagner de façon formelle et obligatoire la mise en place de nouveaux outils en prévoyant leurs conséquences sur les conditions de travail et en évitant les dérives de leur déploiement.

Exemple d'Aviwest et moyens de direct mobile : problèmes de santé potentiels dûs aux rayonnements mais aussi augmentation de la charge de travail, du stress, du risque routier et du travail bâclé avec l'augmentation des demandes de directs en plus des reportages demandés aux mêmes équipes sur le terrain.

**En conclusion,** le SNJ sera très exigeant sur l'ensemble de ces points.

Pour nous, la santé au travail est une nécessité absolue avant de parler de qualité de vie au travail, terme beaucoup trop flou pour prendre en compte les réalités du terrain et les conditions de travail des salariés.

Les alertes sur la santé des salariés sont beaucoup trop nombreuses et une entreprise qui se dit moderne et responsable ne peut se détourner de son obligation de sécurité.

Il en va de l'intérêt de tous les salariés de France TV.

Paris, le 1er juin 2022