



Accord Télétravail

LE SNJ SIGNE L'ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL, **AVEC DES RÉSERVES**

Le télétravail, imposé depuis le début de la pandémie, va rester une pratique courante en temps normal. Il est donc nécessaire de l'encadrer. Le SNJ a choisi de signer l'accord proposé par la direction. Toutefois, nous serons vigilants quant au respect des droits des salariés, et nous proposerons d'améliorer le dispositif dès qu'un premier bilan sera effectué.

[Cet accord](#) était très attendu par de nombreux salariés, pour qui un peu de télétravail permet un meilleur équilibre personnel : pas de perte de temps dans les transports et possibilité de mieux gérer son temps de travail.

Il sera donc possible pour chaque salarié de solliciter un avenant "télétravail" à son contrat, sous réserve du feu vert de sa hiérarchie.

Dès le préambule de l'accord, des engagements importants sont rappelés :

- *"la mise en place du télétravail résulte d'un choix du salarié" ;*

- *"le télétravail n'aura pas de conséquences sur l'aménagement des locaux (...) France Télévisions ne lie pas télétravail et diminution des bureaux attribués".*

Tout au long de la négociation, qui s'est étalée sur plusieurs mois, la direction n'a cessé de vanter un mode d'organisation du travail qui constituerait une nouvelle forme de liberté pour les salariés. Pourtant, l'accord signé comporte des failles, que le SNJ a relevées pendant la négociation :

- Après une demande de télétravail d'un salarié volontaire, les recours en cas de désaccord avec la hiérarchie sont insuffisants. Les syndicats se sont tous inquiétés de possibles disparités dans la gestion du télétravail.

- Le nombre de jours maximum de télétravail (environ 100 jours par an) est plus élevé que nos préconisations. Pour le SNJ, il ne fallait pas dépasser 2 jours par semaine, voire moins pour les salariés en temps partiel. De plus, la possibilité de longues périodes, intégralement en télétravail, est un facteur de risques pour la santé des salariés et la cohésion des collectifs de travail.

- Le montant des indemnités (240€ maximum par an) est trop faible. Même s'il est plafonné par des dispositions fiscales, il aurait été nécessaire de prévoir des indemnités supplémentaires, liées à des achats de matériel (siège ergonomique, etc.).

- Les dispositions prévues, en cas de télétravail imposé en temps de crise, sont trop floues.

- Enfin, le SNJ a demandé que la négociation intègre la recherche de solutions alternatives aux rédactions en open space. Bruyant, stressant, fatigant, l'open space est aussi un facteur de risques en cas de pandémie. La direction a refusé cette demande.

Le SNJ a néanmoins décidé de signer l'accord télétravail. Nous entendons ainsi surveiller son application dans les rédactions et les services, peser dans les commissions de suivi, et faire évoluer ce texte, par avenant si nécessaire.

En effet, le travail imposé à domicile depuis la crise sanitaire a révélé des défaillances de l'entreprise, en particulier au regard de son obligation de santé et de sécurité. Des salariés ont été délaissés ou oubliés, ou au contraire submergés de demandes de la hiérarchie, sans aucun respect du temps de travail et du droit à la déconnexion.

Nous avons également identifié des dysfonctionnements, toujours en cours, dans l'organisation du travail des journalistes.

Selon les termes de notre accord collectif d'entreprise, « *la conférence de rédaction est le lieu du débat éditorial* ». Tous les journalistes doivent pouvoir y accéder, au besoin par audio ou visioconférence. Or, dans certaines antennes, cette obligation n'est pas respectée, comme elle n'est pas toujours respectée à la rédaction nationale.

Le SNJ invite les salariés à bien peser l'intérêt du télétravail avant de signer un avenant à leur contrat de travail. Notre syndicat se tient à leur disposition pour agir immédiatement si des dérives et des atteintes à leurs droits devaient apparaître.

Paris, le 23 mars 2021