

# Le SNJ ne signera pas un accord néfaste pour les salariés

Le vide sidéral existe bel et bien sur Terre. Il s'agit de la proposition d'accord de la direction de France Télévisions sur la santé et la qualité de vie au travail (SQVT). Pendant toute la négociation, qui a duré plus d'un an, le SNJ a œuvré pour que les salariés disposent enfin d'un accord protecteur pour leur santé et leur travail quotidien.

A l'arrivée, hélas, la direction a rejeté quasiment toutes nos revendications pour proposer un texte inutile, voire néfaste.

Pour faire bonne mesure, elle maintient le chapitre sur les conditions de transformations de l'entreprise, c'est-à-dire les restructurations ou les déménagements. Dans un premier temps, elle avait quand même décidé de le sortir de cet accord. Ce qui aurait été un scandale et une provocation, alors que les projets en cours, Tempo et Campus, sont dévastateurs pour nous tous.



Dans notre communiqué publié le 1er juin 2022, intitulé "**Le SNJ ne signera pas un accord plantes vertes ou poudre aux yeux**", nous avons listé nos revendications, afin que la direction respecte ses obligations légales en matière de santé et de sécurité du travail. Revoici nos demandes :

### **Dispositif anti-harcèlement moral et sexuel**

Le dispositif existant a été défaillant.

Pour le SNJ, il faut :

- . Former tous les salariés et l'encadrement à cette problématique
- . Veiller et lutter contre le harcèlement "passif" dont souffrent les salariés, ignorés par leurs managers, qui ne répondent pas à leurs sollicitations ou interrogations.
- . Doubler le nombre de salariés référents harcèlement sexuel des 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 d'audit mandatés par la direction.

**Ces revendications ont, dans l'ensemble, été ignorées par la direction.**

**Il y a bien une amélioration à la marge, avec un comité unique pour centraliser les alertes et les enquêtes et qui, à la demande du SNJ, intégrera, selon les périmètres, les référents CSE. Mais la place de ces référents n'est pas suffisante dans cet accord.**

**Les récentes enquêtes confirment les travers des précédentes. Elles étaient souvent menées uniquement à charge, et dans la plus totale opacité, par les cabinets mandatés par la direction.**

**La protection des salarié(e)s plaignant(e)s est indispensable, mais est-il normal que les salarié(e)s n'aient pas connaissance des faits qui leur sont reprochés ?**

### **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.

**La revendication n'est pas retenue par la direction.**

## ● 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 déconnecter la ligne professionnelle pendant les périodes de repos ou de congé tout en conservant sa ligne privée.

Plusieurs années après l'annonce de la Présidente de FTV "d'un téléphone pour tous", bon nombre de salariés en sont encore dépourvus, dans les stations d'outre-mer. Ils sont appelés sur leurs propres téléphones, en dehors des heures de travail.

**Aucune de ces revendications n'a été retenue par la direction. Elle se réfugie derrière l'accord télétravail qui évoque cette question, mais qui n'a rien à voir.**

## ● Organisation et compatibilité entre vie privée et vie professionnelle

Généralisation d'une planification prévisionnelle indicative des présences et des absences à quatre semaines.

Diffusion d'un planning provisoire des tâches hebdomadaires dès le mercredi ou jeudi de la semaine précédente.

Inscription et planification dans le temps de travail des réunions de service et de toutes les formations, y compris les "webinaires" ou autres formations en "e-learning".

Interdire les réunions à la mi-journée, qui privent les salariés d'une vraie coupure pendant la pause méridienne

**Aucune de ces revendications n'a été retenue par la direction !**

**De plus, le droit au CET (compte épargne temps) est rogné depuis trois ans par la direction, avec la limitation du nombre de jours à déposer. Celles et ceux qui entendaient utiliser leur CET pour un projet personnel (long congé familial, action humanitaire, etc.) ou professionnel (formation, préparation à la retraite...) en paient les conséquences.**

## ● Lieux de travail

**Limitation des open-space.**

Consultation systématique des instances locales pour tous les travaux susceptibles de porter atteinte la santé et aux conditions de travail des salariés, à l'aménagement de leur lieu de travail.

**Aucune de ces revendications n'a été retenue par la direction, alors même que le projet "Campus" va concerner des milliers de salariés du Siège.**

### ● Salariés proches de la retraite

Il faut un aménagement du travail spécifique pour les salariés proches de la retraite. Plus aucun dispositif n'existe depuis la fin du "contrat de génération".

**Aucune avancée sur ce point !**

### ● Demandes de mobilité et rapprochement familial

Instaurer une priorité dans l'examen des demandes de mobilité pour rapprochement familial, avec une définition précise du niveau de priorité.

Imposer une motivation en cas de refus.

Favoriser les mobilités entre les salariés des stations régionales et ceux des outre-mer pour leur permettre de mener à bien leurs projets professionnels.

**Aucune revendication n'a été entendue !**

### ● 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.

**Les propositions de la direction sur ce point sont quasi inexistantes.**

### ● Astreintes

Application dans toute l'entreprise de l'accord collectif de France télévisions pour les astreintes de nuit dans les rédactions.

Le refus d'appliquer l'accord collectif, dans le réseau régional, conduit à une inégalité de traitement des journalistes, entre ceux qui sont systématiquement sollicités la nuit (dans les bureaux excentrés en particulier) et les autres.

**Revendication non retenue par la direction !**

### ● Nouveaux outils

Accompagner obligatoirement 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 des moyens de direct mobile : problèmes de santé potentiels dus aux rayonnements, augmentation de la charge de travail, du stress, du risque routier, travail bâclé avec l'augmentation des demandes de directs en plus des reportages.



## Représentants du personnel et délégués syndicaux

Remplacement systématique et obligatoire des représentants du personnel et délégués syndicaux pendant les périodes de crédits d'heures, de détachements, de réunions ou de négociations.

En refusant ces remplacements, la direction stigmatise délégués syndicaux et représentants du personnel et « punit » les autres salariés en leur ajoutant une charge de travail.

Interdiction de communiquer des documents la veille pour le lendemain de réunions.

**Comme si ce n'était pas suffisant, à travers ce bien mal nommé accord SQVT, la direction prétend aussi imposer aux salariés des « softskills », c'est-à-dire des comportements, des manières d'agir ou de parler, qui relèvent à la fois de l'infantilisation et de la caporalisation. Contester une décision, discuter de l'angle d'un reportage ou du contenu d'un JT, pourraient donc à l'avenir donner lieu à sanctions.**

**Le SNJ ne signera donc pas ce nouvel accord SQVT et poursuivra par tous les moyens la lutte en faveur des salariés**

Paris, le 5 juin 2023