

janvier
2022

ACCORD FRANCE TÉLÉVISIONS* SUR LE TÉLÉTRAVAIL

* Les informations contenues dans cette newsletter concernent exclusivement le télétravail hors période de crise sanitaire.

EDITO - Le télétravail, question de confiance ou de défiance ?

« Les pays anglo-saxons et d'Europe du nord ont été en pointe pour le télétravail, parce qu'ils ont plus confiance dans la relation entre employés et employeurs » : c'est le point de vue de Denis Monneuse, chercheur en sociologie et ressources humaines à l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Il ajoute : « un des principaux freins au télétravail vient des employeurs, les managers préfèrent avoir les employés sous la main pour mieux surveiller le travail qu'ils peuvent faire »

Vous trouverez l'interview de Denis Monneuse dans la présente newsletter. Confiance, surveillance, ces mots ont une résonance particulière à France télévisions.

Dès le premier confinement, le SNJ avait dénoncé les dérives du travail à domicile imposé pendant cette période : salariés oubliés de leur hiérarchie, ou au contraire pressurés par des appels et des sollicitations incessantes, y compris en dehors des heures de travail. Dans tous les cas, les

risques pour la santé physique et psychologique étaient élevés.

Avec l'accord sur le télétravail, que le SNJ a décidé de signer pour mieux protéger les salariés, on pouvait s'attendre à un changement de mentalité directoriale. Cela reste à prouver.

Par exemple, dans le réseau régional, la direction a décidé de contourner l'accord en refusant d'accorder les droits prévus à un certain nombre de demandeurs, journalistes pour la plupart. Elle entend limiter le nombre de jours en télétravail à 40 par an.

Par conséquent, selon elle, inutile de prévoir un avenant au contrat de travail, encore moins de payer l'allocation forfaitaire inscrite dans l'accord. Il n'y a pas de petites économies, mais des économies mesquines, si !

Certes, le télétravail est difficilement compatible avec certaines activités ou organisations des services. Mais la question de confiance, ou de défiance, reste de mise.

LE TÉLÉTRAVAIL À LA TÉLÉ



« **Tout le monde n'est pas fait pour le télétravail, il faut expérimenter.** »

Denis Monneuse, chercheur en sociologie et ressources humaines à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) répond à nos questions.

- **Quels sont les conseils de base pour les télétravailleurs ?**
- **Quels sont les risques pour l'égalité professionnelle femmes – hommes, la vie personnelle, le déroulement de carrière ?**

Le télétravail, oui, mais pas à n'importe quel prix !

Le 1er octobre 2021 est la date de l'application effective du nouvel accord d'entreprise sur le télétravail. Imposé pendant la crise sanitaire du Covid-19, le télétravail devrait devenir une pratique courante en temps normal.

Il était donc nécessaire de l'encadrer. Le SNJ a choisi de signer l'accord proposé par la direction. Ce n'est pas un blanc-seing accordé à notre direction, tant les dérives et les erreurs pendant la crise sanitaire ont été nombreuses. Nous serons particulièrement vigilants quant au respect des droits des salariés. Nous proposerons d'améliorer le dispositif dès qu'un premier bilan sera effectué.

L'accord sur le télétravail était très attendu par de nombreux salariés. Parce qu'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 est donc possible pour chaque salarié de solliciter un avenant « télétravail » à son contrat, sous réserve du feu vert de sa hiérarchie.

Voici notre analyse de l'accord télétravail. Ses points positifs, ses points négatifs, ses limites et ses risques.

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.

Les points positifs de l'accord de France télévisions

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

Le télétravail ne peut pas être imposé aux salariés, hors période de crise : « 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 ».

« La mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'un avenant au contrat de travail » : cet avenant protège le salarié en fixant précisément ses droits et obligations.

« A la demande du salarié ou du manager, l'avenant peut être modifié à tout moment, le télétravail demeurant un choix organisationnel réversible » : il s'agit également d'une disposition protectrice pour les salariés, qui peuvent à tout moment revenir à une organisation du travail en « présentiel ».

Toute modification du planning prévisionnel des journées télétravaillées doit être effectuée au minimum 3 jours avant le jour considéré « et devra faire l'objet d'une formalisation par courriel entre le manager et le salarié ».

Le télétravail « ne doit pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif ».

L'accord précise les modalités du droit à la déconnexion.

Les points faibles de l'accord de France télévisions

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. L'accord comporte pourtant des failles.

Après une demande de télétravail d'un salarié volontaire, les recours en cas de désaccord avec la hiérarchie sont insuffisants. Nous nous inquiétons de possibles disparités dans la gestion du télétravail.

Le nombre de jours maximum de télétravail (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. Certains achats (siège ergonomique...) peuvent être indispensables pour les salariés.

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

Le télétravail, facteur de désorganisation et de discriminations entre salariés ?

Il y a de vrais risques pour les salariés qui vont être confrontés à des organisations multiples du travail et des services.

Les salariés physiquement présents sur site pourraient subir une dégradation de leurs conditions de travail et de leur vie personnelle. Quelles seront les conséquences du télétravail dans la répartition des tâches ? Quelles conséquences pour l'attribution des jours de congés ou de repos hebdomadaire, dans la mesure où les jours de service des télétravailleurs peuvent être fixes pour chaque semaine ?

Il y a un vrai risque aussi pour les télétravailleurs : être oubliés de leur hiérarchie car moins visibles dans l'entreprise.

Pour toutes ces raisons, le SNJ avait demandé un contrôle régulier des conditions d'exercice du télétravail par les représentants du personnel, au plus près des salariés. Ce dispositif aurait permis de remédier immédiatement à tout dysfonctionnement avant qu'il ne s'aggrave.

La direction a refusé cette demande. Elle a seulement accepté une commission de suivi de l'accord pour veiller à sa bonne application et procéder à des analyses.

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire de l'accord et de représentants de la direction. Elle se réunira au moins deux fois par an.

La fin des rédactions en open space, c'est pour quand ?

Le SNJ milite depuis des années en faveur de solutions alternatives aux rédactions en open space. Bruyant, stressant, fatigant, l'open space est aussi un facteur de risques de contamination en cas de pandémie.

Nous avons demandé qu'une négociation, en parallèle à celle du télétravail, soit ouverte sur cette question. La direction a refusé cette demande. Espère-t-elle vider les rédactions grâce au télétravail plutôt que de se pencher sur ce problème de santé ? Pour le SNJ, ce serait un très mauvais calcul...

Travail à domicile imposé : les leçons de la crise sanitaire

Le SNJ a multiplié les propositions au cours de la négociation sur le télétravail et signé l'accord :

- parce que les précédentes dispositions, inscrites dans le bien mal nommé « accord sur la qualité de vie au travail » que nous n'avons pas signé, n'étaient pas à la hauteur de l'enjeu.
- parce que nous entendons surveiller son application dans les rédactions et les services, peser dans les commissions de suivi, et faire évoluer ce texte.

- parce que le travail imposé à domicile pendant la crise sanitaire a révélé des défaillances de l'entreprise, en particulier au regard de son obligation de santé et de sécurité. La démotivation, l'incompréhension et la détresse psychologique de certains salariés sont des signaux d'alerte graves, qui auraient dû être pris en considération par la direction.



**Télétravail ou pas,
la conférence de
rédaction, c'est une
obligation !**

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

Le SNJ continuera d'être particulièrement vigilant quant à la tenue de cette conférence de rédaction, vitale pour la cohésion des équipes rédactionnelles et la qualité de l'information de service public.