



Pour un télétravail négocié, encadré, sécurisé et régulé

LIMINAIRE FO AU CSE CENTRAL, LE 1^{ER} JUILLET, DEVANT LA PRESIDENTE DE FRANCE•TV, DELPHINE ERNOTTE CUNCI.

Dans quelques jours, ce sera la fin des "modes dégradés" et des plans de reprises d'activité que nous connaissons depuis la fin du confinement. Ce sera donc le retour à une activité normale, certes en mode estival, mais ce sera donc la fin de l'incitation au télétravail pour les fonctions qui le permettaient. Certains s'en réjouissent, d'autres le regrettent. Ce qui est sûr, c'est qu'en début d'année, aucun salarié n'imaginait de telles modifications de ses organisations de travail. Nous avons certes dû nous adapter dans l'urgence à des conditions sanitaires difficiles, et cela s'est traduit par près de 45% des personnels de l'entreprise qui, ainsi, se sont retrouvés à devoir exercer tous les jours depuis chez eux. Plus de 3 mois dans ces conditions ont forcément changé pas mal de choses dans la perception de ce sujet du télétravail, et il va de soi que la réalité d'aujourd'hui n'a plus forcément grand-chose à voir avec celle de février dernier. Des salariés ont trouvé un intérêt dans cette nouvelle organisation, notamment par rapport à un gain de temps de transport, un moindre stress. D'autres considèrent en revanche que la notion de collectif est importante à leurs yeux et ne se verraient pas "coupés du monde" tels qu'ils l'ont été durant ces 3 mois et demi. Et puis il y a celles et ceux (une forte majorité sans doute) qui se disent preneurs d'un mix des deux.

Dans quelques jours, nous allons donc retrouver l'organisation qui était celle d'avant la mi-mars, avec les dispositions sur le télétravail prévues dans notre accord Qualité de Vie au Travail. Alors, oui, ce texte apporte déjà une certaine souplesse, mais nous constatons qu'il est devenu nécessaire d'aller beaucoup plus loin. Et cela ne peut se faire que via une nouvelle négociation, qui est la prérogative des organisations syndicales, en vue de parvenir à la construction puis à la signature d'un accord. Il ne peut pas en être autrement. C'est la raison pour laquelle le 23 juin dernier, Force Ouvrière a officiellement demandé l'ouverture de ces négociations, pour aboutir à un télétravail négocié, encadré, sécurisé et régulé.

Parce qu'un cadre juridique est bel et bien la seule façon d'être précis sur ce sujet concernant l'ensemble de l'entreprise, et de constituer une garantie pour que les dispositions soient les mêmes partout.

Ensuite, il est essentiel que, désormais, un texte distingue précisément le télétravail "en temps normal" de celui qui résulte d'une situation de crise sanitaire ou d'un cas de force majeure.

Évidemment, pour FO, la mise en œuvre du télétravail nécessite l'établissement d'un avenant, même s'il est vrai que celui-ci n'est pas obligatoire. Celui-ci doit prévoir un droit à la réversibilité et préciser les conditions de retour à une exécution du contrat sans télétravail.

Il doit préciser aussi les modalités du contrôle du temps de travail, et la régulation de la charge de travail, sans oublier les prérogatives de contrôle de l'employeur.

La question de l'éligibilité au télétravail est également un point à aborder, de même que la notion de la confiance.

À ne pas oublier non plus, il y a aussi tous ces aspects pratiques, les frais d'assurances, les indemnités d'occupation du domicile, les conditions de sécurité et de confidentialité, les critères techniques dont il faut s'assurer ou encore la dimension logistique.

Un point essentiel de cette négociation porte sur l'ex dispositions en matière de respect de la vie privée, ainsi que tout ce qui peut être entrepris pour la protection du collectif. À FO, nous revendiquons ce que nous appelons "le télétravail pendulaire", avec des notions de rythme à définir, qui permettent de répondre à toutes les craintes possibles telles que l'isolement, pouvant entraîner une absence d'émulation. En revanche, le télétravail peut aussi être pour certains, si la méthode convient, un fonctionnement en "mode projet" permettant au salarié de s'adapter par rapport à ses contraintes personnelles. Il peut donc être une bonne solution, à condition de bien savoir gérer son temps et se préserver une véritable vie privée. Cela peut s'apprendre, encore faut-il se faire proposer une formation adéquate. Cela aussi peut être inclus dans un accord et s'appliquer partout.

Vous l'avez compris, tout cela est beaucoup trop vaste pour n'être qu'un volet de l'accord QVT : il y a besoin d'un accord "télétravail", et il nous le faut vite...car comme vous l'avez dit

vous-même, Madame la Présidente, demain ne sera plus jamais comme hier.

Donc, oui, nous attendons que la direction s'exprime à ce sujet, et nous attendons aussi qu'un relevé de conclusions ou un accord de méthode permette de définir des garanties sur un calendrier.

Car c'est une évidence : nous ne savons pas si vous serez à ce poste dans 2 mois ! Nous n'avons pas à souhaiter, ou à ne pas souhaiter ce qu'il va se passer cet été, car, comme nous avons déjà eu l'occasion de nous exprimer à ce sujet, il n'appartient ni aux salariés ni aux organisations syndicales de choisir leur direction. Mais ce que nous pouvons dire en revanche, c'est que, dans ce contexte, tout ce qui peut être acté ou engagé dès à présent est évidemment une bonne chose.

Nominations de dernière minute

Pour le même motif, en l'occurrence ce contexte de fin de mandat, les salariés à qui l'on explique qu'il faut faire des économies (et donc des efforts) ne comprennent pas ces 2 recrutements de dernière minute à Franceinfo: et à la DGDAP. Nous ne comprenons pas, notamment, les conditions dans lesquelles ces nominations sont intervenues. Entendons-nous bien, il ne s'agit nullement de mettre en cause les compétences des 2 personnes, là n'est pas le sujet. Ce qui pose souci est bien un problème de méthode et surtout de calendrier.

Télétravail et logement

Nous avons évoqué le télétravail à l'instant, le corollaire le plus naturel est le sujet du logement. Car l'un ne va pas sans l'autre. Et à l'heure où un grand nombre de salariés aspirent à plus de télétravail, force

est de constater qu'ils aspirent aussi à des logements plus adaptés. Et pour les aider, il y a ce budget appelé "1% logement" qui ne représente en fait que 0,45% de la masse salariale, qui est collecté pour être désormais versé à un collecteur unique : "action logement". La somme est loin d'être négligeable, avec plus de 2 millions et demi d'euros. Alors oui, cet argent est destiné à de la solidarité, c'est certes valable, mais nous sommes ici des représentants des salariés, et nous ne pouvons qu'être insatisfaits quand nous constatons le très faible nombre d'attributions de logements pour des salariés de france•tv.

Alors, oui, c'est vrai que le salaire moyen dans cette entreprise est fort heureusement plus élevé qu'au plan national, et que, globalement, il existe moins de personnes en difficultés. Mais il y en a...et les réalités des marchés immobiliers ne sont pas les mêmes partout ! S'il n'est pas forcément difficile de se loger à certains endroits, c'est évidemment plus complexe dans des grandes villes de province, en Corse, dans certains établissements d'Outre-mer, ou pire encore, à Paris.

Et encore, nous avons la chance de compter parmi les effectifs de la DSQVT une salariée qui veille, comme elle peut, aux intérêts des salariés en besoin de logement. Que se passera-t-il demain quand elle prendra sa retraite, si elle n'est pas remplacée ?

Durant tout son parcours, FO a tissé des liens très forts avec les différentes associations de locataires, et ne peut logiquement se satisfaire d'un tel constat. Fort heureusement, le point est à l'ordre du jour de ce CSE Central, et sera donc débattu.

L'accord « Vendargues »

Parmi les autres sujets sur lesquels nous souhaitons attirer votre attention, il y a les Moyens Internes de Fabrication. Avec notamment un autre accord que nous vous demandons : celui-ci est déjà en cours de négociation, mais celle-ci n'est pas terminée. Et pourtant, il y a urgence : c'est l'accord spécifique pour les salariés de Vendargues. Alors, oui, il y a eu la crise du Coronavirus, mais il ne faudrait surtout pas que cet accord finisse aux oubliettes. Sur place, FO est en contact avec un grand nombre de personnes qui composent cette belle équipe, et nous vous le redisons : ils sont pressés que cet accord voie le jour. Nous vous le demandons donc aujourd'hui : reprenons ces négociations au plus vite !

Respect des engagements

Et puis, au-delà de la situation spécifique de Vendargues, il y a ce qui est ressorti des échanges de la dernière commission de suivi des MIF, et notamment le constat selon lequel les engagements pris lors du protocole de sortie de grève d'il y a 3 ans n'ont pas été respectés.

Notamment pour ce qui concerne ces points particulièrement importants que sont l'emploi à Vendargues, alors que nous allons subir en raison de ces ETP la baisse du nombre de fictions. Cette baisse a bien eu lieu, alors que les emplois, eux, ne sont pas là. De cela aussi, il va falloir en parler, car, alors que la réforme ne se met pas en place de la façon la plus harmonieuse qui soit, les salariés attendent au moins que ce qui a été signé soit mis en œuvre.

Fablab

Toujours au sujet des MIF, il y a le sujet du "Fablab" à Bordeaux, sur lequel il n'y a malheureusement rien à dire, puisqu'il ne s'y passe plus rien, alors que les attentes étaient fortes. Ce qui est vécu comme une sorte d'abandon est évidemment un très gros problème.

France•4, France•Ô

Dans les sujets du moment, il y a aussi cette attente extrêmement désagréable pour les personnels de France•4 et France•Ô. Nous sommes le 1er juillet et ils ne savent toujours pas ce qu'ils feront en août prochain. Pour certains, à leur retour de vacances... Nous le savons, la direction n'y peut rien, mais c'est extrêmement désagréable pour eux.

Service des Sports

Évidemment, difficile de se retrouver ici sans un mot sur ce qui affecte gravement le Service des Sports. Beaucoup de choses ont déjà été dites et écrites, et nous avons notamment en tête ce qui a pu être expliqué lors du dernier CSE Siège. Avec une volonté de la direction de faire de ce service un "exemple pour l'ensemble de la profession", avec une attention particulière et bien légitime accordée aux victimes dans cette affaire. Nous savons que 115 des 117 personnes ont accepté de répondre au questionnaire confidentiel proposé par le cabinet mandaté pour cela, et que la restitution est prévue pour septembre. Il faudra alors que la prise en

compte de ce qui aura été dit par ces victimes soit pris suffisamment au sérieux. Car le début de la réparation, et surtout de la reconstruction de certaines personnes détruites passe par cela. Même si tout cela est certes évocateur de pratiques qui ont existé dans d'autres services, d'autres rédactions voici quelques années, elles n'ont plus cours désormais, et le message que la direction enverra, montrant bien que c'est terminé doit être suffisamment clair.

Gestion de la crise sanitaire

Enfin, difficile de terminer sans regarder ce qui a été fait dans cette entreprise durant tous ces mois de crise sanitaire : il faut savoir le dire, la direction a été dans cette gestion plus qu'à la hauteur, notamment pour ce qui est des maintiens de salaire malgré la baisse d'activité et les nombreuses absences autorisées payées. Mais aussi la gestion des congés, et la capacité à mettre en œuvre, avec aussi le concours des salariés représentés par une représentation majoritaire des personnels. Aujourd'hui, nous captions les premiers retours suite à la signature de cet accord, et un grand nombre de salariés se dit heureux d'apporter son concours aux personnels non permanents, via ce fonds de solidarité. Il était donc très important que celui-ci puisse exister. Et très clairement, nous ne pouvons qu'être fiers d'être l'un des 3 syndicats signataires de cet accord, et plus globalement, de s'être trouvé dans cette entreprise qui a véritablement fait preuve d'exemplarité.

Paris, le 1^{er} juillet 2020