



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LIMINAIRE CSE SIEGE – 15 SEPTEMBRE 2021

Le télétravail, un essai à transformer.

En préambule de ce liminaire, quelques mots pour nos collègues dont la direction souhaite transférer à la filiale FTV Studio, pour leur faire part de toute notre solidarité. **Nous sommes à cette heure, comme nos collègues des autres organisations syndicales, pleinement mobilisés à leurs côtés afin que leurs droits, le droit, puisse être respecté. Notre détermination est totale et unanime.**

Quelques mots plus réjouissants, et un salut tout aussi amical, à tous ceux de nos autres collègues qui reprendront dans quelques jours, après 18 mois bien mouvementés, le chemin d'une activité plus « normale », à l'occasion de leur retour sur site.

Quelques lignes surtout pour leur dire qu'ils bénéficient désormais d'un accord d'entreprise sur le télétravail, que la CFDT a eu à cœur de négocier et de signer dans l'intérêt de tous les salariés du groupe. L'histoire ne s'arrête pas là !

SEPTEMBRE 2021

Cet accord est un point de départ, qui fixe les contours d'un nouveau droit acquis aux salariés qui devront en faire la demande, il est bien sûr le fruit des circonstances particulières et inattendues liées à l'épidémie de Covid 19. Au fil des derniers mois, dans un contexte souvent pénible, éprouvant, anxiogène, chacun a eu à cœur de tenir bon, fidèle au poste, et a su faire la démonstration éclatante de ce qui n'avait jusqu'à présent rien d'une évidence : oui, le travail peut se faire à distance sans rien perdre de son efficacité. Et il est souvent souhaitable, dans l'intérêt de l'entreprise comme de ses salariés, qu'une partie du travail puisse, pour tous ceux à qui cette formule convient, se transformer en télétravail.

Cet accord a le potentiel de permettre à des salariés, notamment ceux qui sont le plus lourdement impactés par de longs temps de trajet, de trouver un plus juste équilibre entre leur vie familiale et leur travail, sans préjudice pour l'entreprise. C'est un enjeu central pour beaucoup d'entre nous.

Mais nous le répétons, cet accord sur le télétravail n'est qu'un point de départ. Hors période Covid, le déploiement d'un télétravail librement consenti, souhaité. Le droit au télétravail, tout reste à écrire. Pour qu'il devienne une véritable conquête sociale, un vrai acquis, il faut avoir à cœur qu'il se déploie partout où il est demandé de façon juste et équitable.

Sans certaines garanties indispensables, le télétravail restera un droit en trompe l'œil. Nous serons extrêmement vigilants à ce que la direction ait à cœur de respecter chacune d'elle :

- **D'abord, une garantie d'égalité réelle.** Le télétravail ne doit pas être le fait du prince, son déploiement ne doit pas être affaire de convenances personnelles, ou de décisions unilatérales. S'il ne peut se déployer : au responsable d'un service, désormais, d'argumenter son refus. Le droit au télétravail ne doit être entaché d'aucune discrimination au sein d'un même service.

- **Ensuite, une garantie d'universalité.** S'il convient comme le fait cet accord de distinguer les activités plutôt que les métiers, alors les mêmes tâches, exercées dans des périmètres différents de l'entreprise, ne devront pas donner lieu à des inégalités de traitement : s'il est par exemple admis que le calage d'un reportage sur le périmètre des magazines donne un droit au télétravail, alors il convient par exemple de ne pas le refuser ailleurs pour des tâches identiques, aux JT par exemple.

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SEPTEMBRE 2021

- **En troisième lieu, la garantie d'un agenda partagé et d'une expérimentation exigeante.** S'il est facile d'admettre qu'une partie des tâches exercées par les uns et les autres n'est pas « télétravaillable » en l'état actuel, mais que le télétravail correspond à une demande forte, et s'il existe bien des solutions technologiques permettant le redéploiement de ces tâches en télétravail, alors il convient d'améliorer l'existant pour rendre le télétravail possible dans la durée, afin de ne pas décourager par avance ceux qui souhaitent en bénéficier. Quel que soit le périmètre, la définition de ce qui n'est pas « télétravaillable » doit être évolutive, et ne peut être décrétée unilatéralement par l'une des parties.

Pour rendre ce propos plus clair, plus concret, le télétravail étant possible, il convient de le développer autant que possible pour que ceux qui souhaitent y avoir recours, monteurs comme journalistes, puissent l'exercer dans de bonnes conditions, plutôt que de réduire son périmètre d'exercice. A ce titre, si certaines procédures techniques nécessitent, du fait de l'éloignement, de planifier au moins à titre transitoire certaines tâches sur des temps plus longs, alors il appartient aux encadrants de prendre leurs responsabilités en les accordant. Ce n'est qu'à ce prix que les solutions techniques, comme les méthodes de travail, deviendront suffisamment robustes pour être pérennisées en donnant satisfaction. Le déploiement du télétravail nécessite des temps et des moyens d'expérimentation dédiés. Il faut en avoir conscience et ne pas l'ignorer pour des motifs court-termistes et productivistes. Sur le long terme, l'entreprise a tout à gagner à disposer de moyens de production diversifiés et résilients.

- **Enfin, une garantie de solidarité** : à chacun, salarié comme chef de service, de prendre ses responsabilités pour que le télétravail des uns ne donne pas lieu à une surcharge de travail pour d'autres. Au moment de réfléchir au déploiement du télétravail dans un service de l'entreprise, chaque encadrant doit avoir à l'esprit que les tâches exercées dans son périmètre sont vitales pour bon nombre de ses collègues issus d'autres services. A chaque service, ainsi, d'imaginer ce que le télétravail, s'il ne s'accompagne pas d'une réflexion décloisonnée, peut générer de délais de traitement, d'identification d'interlocuteurs, ou de procédures chronophages supplémentaires pour tous ceux qui en dépendent. Que vaut, pour quelqu'un qui travaille sur site, un RH dit de proximité éloigné physiquement et durablement des réalités et des difficultés concrètes qu'il peut rencontrer ? A chaque service de trouver des solutions pour que le déploiement du travail à distance sur son périmètre ne soit pas la cause de difficultés d'accès et de non recours pour les autres. Cela ne remet pas en question le télétravail, mais nécessite de réinventer une proximité, une réactivité, une fluidité et une simplicité des échanges via les outils numériques. C'est une affaire de cohésion.

Nous avançons sur tous ces sujets avec confiance dans la parole donnée, mais conscients qu'il faudra plus que des mots couchés sur du papier pour que la formule fonctionne pleinement. **Pour que le télétravail, qui représente pour la CFDT une promesse majeure de progrès social pour les salariés, ne devienne pas un acquis en trompe-l'œil, il appartient désormais à chacun de faire en sorte qu'il se déploie avec cohérence et cohésion. Nous encourageons, à cette heure, tous les salariés qui souhaitent bénéficier de cet aménagement à en faire la demande auprès de leur encadrement, mais aussi à nous faire connaître toutes les difficultés qu'ils seraient susceptibles de rencontrer.** Nous jouerons un rôle vigilant, à leurs côtés, pour que le télétravail soit une réussite professionnelle comme personnelle incontournable pour tous les salariés de France Télévisions qui s'engageront dans cette nouvelle aventure.



[Nos Délégués syndicaux centraux](#)

Vous souhaitez nous poser des questions ?

Contactez-nous au : **01 56 22 88 21**

SUIVEZ-NOUS SUR

@cfdt_ftv

/cfdt.ftv

[CFDT-FTV.FR](#)