

**AVENANT N° 1
A L'ACCORD
LE TELETRAVAIL A FRANCE TELEVISIONS :
UNE DEMARCHE FONDEE SUR UN PACTE DE CONFIANCE**

Le présent avenant est conclu

Entre :

- France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 424 741 000 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 432 766 947, ayant son siège social 7 esplanade Henri de France 75907 Paris cedex 15, représentée par Isabelle Caroff, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines et de l'Organisation de France Télévisions,

D'une part

Et

- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, visées ci-dessous

D'autre part

Ci-après dénommés ensemble « les parties »

Preamble

En 2021, France Télévisions et les organisations syndicales ont conclu un accord afin de mettre en place le télétravail au sein de l'entreprise dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise mais également en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

Cet accord avait été conclu pour une durée de trois ans. Au terme de cette période, les parties ont souhaité proroger les dispositions prévues par celui-ci pour une nouvelle période de trois ans, tout en rappelant la nécessité de renouveler la communication aux différents acteurs de l'entreprise sur le cadre du télétravail au sein de l'entreprise.

Il a donc été convenu que la direction mènerait de nouvelles actions auprès des managers, acteurs RH et salariés pour rappeler les modalités du télétravail telles que définies dans l'accord ainsi que les bonnes pratiques associées.

Le présent avenant a pour objet de préciser certaines dispositions et de proroger l'accord.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1 - Modification du préambule de l'accord "Le télétravail à France Télévisions - Une démarche fondée sur un pacte de confiance"

YR BC 1

RA

CD

Dans la partie "un accord cadre qui repose sur sept principes essentiels", le sixième principe est modifié comme suit :

- *"L'exemplarité et la relation de confiance entre le manager et le collaborateur ;"*

Article 2 – Modifications du Chapitre 1 : Le Télétravail à France Télévisions dans l'exercice normal de l'activité de l'entreprise :

2-1 Modifications de l'article I-1.1 Définition de L'article I - Définition et modalités de mise en œuvre du télétravail

a) Après le second paragraphe, les deux définitions suivantes sont ajoutées :

*"Le **télétravail régulier** est celui pour lequel les salariés concernés signent un avenant car cette modalité est pleinement intégrée dans l'organisation du travail.*

L'avenant précise le nombre de jours télétravaillés par semaine et si ces jours sont :

- *Fixes : ils sont alors définis dans l'avenant.*

Ou

- *Variables : les jours télétravaillés sont alors arrêtés d'un commun accord entre le collaborateur et son manager en fonction de l'activité.*

*Le **télétravail occasionnel** peut s'exercer de manière occasionnelle avec l'accord de la hiérarchie, pour répondre à des situations inhabituelles ou d'urgence qui empêchent la venue sur site (conditions climatiques, problème de transport, mouvement social, ...)*

Le télétravail occasionnel est donc ponctuel et non régulier dans le sens où il ne s'inscrit pas dans l'organisation du travail de façon récurrente et anticipée."

b) Le dernier paragraphe est quant à lui modifié comme suit :

*« Enfin, en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure (pandémie, catastrophe naturelle, ...), le télétravail peut être imposé par l'employeur afin de permettre la continuité de l'activité de l'entreprise tout en garantissant la protection des salariés. Il s'agit du **télétravail exceptionnel**.*

La mise en place de cette forme de télétravail relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur faisant suite à l'adoption par l'Etat de dispositions légales et réglementaires d'ordre public s'imposant à FTV.

Ce mode d'organisation est régi par les dispositions prévues dans la deuxième partie (II) du présent accord. »

2- 2 – Modification de l'article I-1.3 Double volontariat de l'article I de L'article I - Définition et modalités de mise en œuvre du télétravail :

La première phrase du quatrième paragraphe est modifiée comme suit :

"En cas de réponse positive du manager, une réunion sera organisée par le manager afin d'informer le collectif de travail de la mise en place de cette organisation du travail Cette réunion doit notamment permettre d'anticiper les éventuelles difficultés en apportant les précisions nécessaires à la réalisation de l'activité dans des conditions normales de travail.

La nouvelle organisation du travail est effective dans un délai permettant d'assurer ce bon fonctionnement du service et de l'équipe de travail ; idéalement ce délai ne devrait pas dépasser trente jours calendaires après la réponse positive."

2- 3 - Modifications de l'article I-1.4 : Mise en œuvre du télétravail de l'article I de L'article I - Définition et modalités de mise en œuvre du télétravail :

- a) Au 4^{ème} paragraphe, la phrase "Il est précisé que le télétravail s'effectue par journée entière." est modifiée comme suit :

"Il est précisé que le télétravail s'effectue par journée entière ou demi-journée".

- b) Le 7^{ème} paragraphe de l'article I-1.4 est modifié comme suit :

"Des dérogations au nombre maximum de jours télé travaillés pourront être accordées par la Direction pour les salariés dont la situation de santé le justifie, notamment en cas de grossesse ou de handicap, ou pour certaines situations analysées au cas par cas par le manager en lien avec son responsable RH et le médecin du travail, le cas échéant."

2 - 4 - Modifications de l'article I-2.2.5 Télétravail et droit à la déconnexion de l'article 2 : Modalités d'organisation du télétravail

L'article est modifié comme suit :

« Quel que soit le lieu de travail, sur site, à distance ou en télétravail, et selon les dispositions du Code du travail (article L. 2242-8), le droit à la déconnexion s'applique.

Le droit à la déconnexion, entré en vigueur le 1er janvier 2017, vise à « assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale ».

L'enjeu est de garantir un réel droit à la déconnexion par rapport à la vie professionnelle afin de préserver la vie personnelle et la santé des salariés et assurer le respect des temps de repos et de congés de ces derniers.

Il convient, par ailleurs, de rappeler que l'usage des outils électroniques ne peut se substituer au dialogue et aux échanges physiques ou oraux qui contribuent à la préservation du lien social dans les équipes.

Des échanges au sein des collectifs de travail sur leurs pratiques doivent permettre de définir leurs propres principes de fonctionnement sur la base d'un cadre de référence commun en l'adaptant à l'activité du service (notamment sur la messagerie, les réunions, la transmission d'information ou la gestion des urgences). Ce niveau est à privilégier pour les actions de prévention et pour la mise en place d'ateliers collectifs dédiés.

De même lors des entretiens annuels, le sujet du droit à la déconnexion est abordé dans le cadre des échanges sur la charge de travail et l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

France Télévisions reconnaît et affirme le droit individuel à la déconnexion pour tous les collaborateurs, y compris pour les télétravailleurs, en posant les principes suivants :

- *Aucun salarié n'est tenu de répondre aux courriels, appels téléphoniques, messages, SMS, groupes de discussion instantanée, en dehors de son temps de travail ou pendant les périodes de suspension de son contrat. Dans un tel cas, aucune procédure disciplinaire ne pourra être engagée à son encontre.*
- *L'usage, de manière exceptionnelle, de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel du salarié en soirée ou en dehors du temps de travail effectif doit être justifié par l'urgence et/ou l'importance exceptionnelle du sujet concerné. Ces principes s'appliquent sous réserve des dispositions de l'accord collectif d'entreprise relatives aux astreintes professionnelles (article 2.1.1.3 pour les PTA et article 3.3.6 pour les journalistes).*
- *Sauf cas d'urgence avéré, les sollicitations des salariés qu'ils soient ou non en télétravail sous forme d'envoi de courriels, d'appels téléphoniques, de SMS, de discussion instantanée, sur leur téléphone portable professionnel sont à proscrire pendant les temps de repos.*
- *En cas de refus du salarié de bénéficier d'un téléphone portable professionnel, le recours à son téléphone portable personnel nécessitera d'être formalisé par écrit, après un échange entre le manager et le salarié concerné, dans le respect des dispositions du règlement intérieur (charte informatique) et de la confidentialité des échanges.*
- *L'entreprise incite les salariés à se déconnecter en évitant d'utiliser les outils tels que la messagerie électronique professionnelle pendant les périodes de repos quotidien, hebdomadaire et de congés.*
- *Il est également recommandé aux salariés d'activer les messages automatiques d'absence pendant leurs congés ou en cas d'indisponibilité et de procéder à l'envoi différé des messages professionnels en dehors des jours et horaires habituels de travail.*
- *Enfin, lors des réunions de travail impliquant des collaborateurs des stations d'outre-mer, le ou les organisateurs veilleront à tenir compte du décalage horaire afin de fixer les heures de début et de fin de réunion dans les plages horaires habituelles de travail des participants. »*

2 – 6 Modification de l'article I-2.2.7 Télétravail : prévention des risques professionnels et santé numérique de l'article 2 : Modalités d'organisation du télétravail

Au cinquième paragraphe de la partie, "Appréhender la notion de charge de travail", la référence à l'accord QVT est supprimée.

Le paragraphe est donc modifié comme suit :

« *Au-delà de points individuels et collectifs pour réguler ensemble la charge de travail, des ateliers participatifs et/ou espaces de discussion et de propositions peuvent également être organisés avec le soutien de la DSQVT. »*

2 – 6 Modification de l'article I-3.5 : Prise en charge des frais inhérents à l'exercice de l'activité en télétravail de l'article 3 – Droits et obligations du salarié

Le dernier paragraphe est modifié comme suit :

“De plus, aucun ticket restaurant ou aucune autre indemnité liée au repas ne seront versées au salarié pour les jours ou demi-journées effectués en télétravail, à l'exception des salariés bénéficiant de tickets restaurant qui conservent ce droit en télétravail. »

Article 3 – Prorogation de l'accord

L'ensemble des dispositions de l'accord relatif au télétravail à France Télévisions : une démarche fondée sur un pacte de confiance ainsi modifié est prorogé jusqu'au 30 septembre 2027.

Article 4 - Dispositions générales

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans modifiant l'accord initial jusqu'au 30 septembre 2027, avec les organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise dans les conditions de majorité prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail. Il entrera en vigueur rétroactivement au 1er octobre 2024.

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du travail, le présent avenant sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et déposé auprès de la DRIETS et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail, dans une version anonymisée.

Fait à Paris, le **24 janvier 2025**

En 8 exemplaires originaux

Pour France Télévisions, Isabelle Caroff, Directrice des Ressources Humaines et de l'Organisation	
Pour la CFDT Yvonne Roehrig, DSC	
Pour la CGT Danilo COMMODI DSC	
Pour FO Bertrand Chapeau, DSC	Bertrand Chapeau DSC FO France.tv 
Pour le SNJ Raoul Advocat - DSC	