

Relevé de conclusions :

Principes et recommandations pour bien gérer le télétravail durant la période de crise sanitaire liée à la Covid 19,  
dans l'attente de la conclusion et de l'application de l'accord régissant le télétravail en cours de négociation

Le présent relevé de conclusions est conclu

Entre :

- France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 363 140 000 euros, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 432 766 947 R.C.S. Paris, ayant son siège social 7, esplanade Henri de France 75015 Paris, représentée par Madame Delphine ERNOTTE CUNCI agissant en qualité de Présidente, ci-après dénommée « France Télévisions », ou « la Direction »,

D'une part,

Et

- les Organisations syndicales, visées ci-dessous, ci-après dénommées « les Organisations syndicales »,

D'autre part,

Ci-après dénommés ensemble « les Parties »

Préambule

La négociation sur le télétravail à France Télévisions a débuté le 3 septembre 2020 et se poursuivra au cours des prochaines semaines sur la base d'un calendrier, arrêté entre la Direction et les Organisations syndicales.

Ce calendrier permettra aux délégations constituées pour la négociation, de rencontrer des chercheurs, des universitaires ou des représentants d'autres entreprises sur les différentes

thématiques identifiées lors de la première réunion de négociation et de construire un texte prenant en compte les expériences et les témoignages partagés avec ces intervenants.

Certains ateliers permettront également d'associer d'autres personnes de l'entreprise aux réflexions qu'elles soient membres de l'encadrement, collaborateurs, membres de la filière ressources humaines ou représentants du personnel.

Lors de la deuxième réunion qui s'est tenue le 18 septembre 2020, les représentants des différentes Organisations syndicales ont souhaité que soit abordée la période que traverse actuellement l'entreprise et qui est exceptionnelle au sens où elle ne permet pas de recourir au télétravail dans les conditions normales encadrées par les dispositions de l'accord Qualité de Vie au Travail du 12 juillet 2017.

C'est pourquoi des échanges ont eu lieu au cours des réunions de négociation qui se sont tenues les 23 septembre et 5 octobre 2020 afin d'élaborer des principes et des recommandations dans l'optique de bien gérer le télétravail durant la période de crise sanitaire liée à la Covid 19.

Le texte final de l'accord régissant le télétravail qui sera établi à l'issue de la négociation devrait notamment intégrer des principes et des recommandations plus larges permettant d'agir lors de la survenance d'un fait ou d'un événement entravant le mode de fonctionnement habituel de l'entreprise.

#### Article 1 : contexte

La situation exceptionnelle créée par la crise sanitaire liée à la Covid 19 se poursuit actuellement et prolonge la période pendant laquelle elle entrave le mode de fonctionnement habituel de l'entreprise.

C'est pourquoi l'entreprise décide de créer les conditions transitoires d'un fonctionnement minimum à garantir, au travers des principes et recommandations qui suivent, avant le retour à une situation normale d'exercice de l'activité en télétravail.

#### Article 2 : le maintien d'un Dialogue social de qualité

Durant cette situation exceptionnelle, la Direction de France Télévisions et les Organisations syndicales conviennent du principe de maintenir un Dialogue social de qualité.

C'est la raison pour laquelle la Direction rencontre régulièrement les Organisations syndicales et a engagé un suivi permanent avec les instances concernées afin d'indiquer les démarches mises en œuvre face à cette situation exceptionnelle.

Les réunions des instances seront organisées en privilégiant le travail à distance tout en conservant une certaine souplesse. A titre d'exemple, les réunions mixtes (en présence et à distance) sont autorisées et peuvent se tenir dans le respect des règles sanitaires en vigueur (distanciation physique et port du masque) Il en est de même s'agissant des réunions en présentiel dans la limite de la capacité d'accueil des salles concernées.

### Article 3 : la mise en œuvre du télétravail pour les activités qui peuvent être organisées à distance

Dès lors que, dans la situation actuelle, la pratique du télétravail est fortement recommandée notamment par l'État, la Direction et les Organisations syndicales conviennent de privilégier le recours à ce mode d'organisation du travail pour toutes les activités pour lesquelles il a déjà été mis en œuvre.

Il est toutefois souhaitable, préalablement à la mise en œuvre de ce mode d'organisation du travail, qu'un échange soit organisé par le manager avec tous les membres de l'équipe de travail concernée afin de prendre en compte toutes les situations individuelles de travail et de favoriser le dialogue sur le travail réel. Cet échange entre le manager et l'équipe permettra en outre de prévenir les éventuelles tensions interpersonnelles qui pourraient résulter d'incompréhensions ou d'échange d'informations insuffisant.

La méthode des espaces de discussion ou des ateliers collectifs vient en appui et favorise ces échanges sur l'exécution du travail sur site ou en télétravail.

*In fine* et dans ce cadre, après analyse avec le responsable des ressources humaines, c'est bien le manager qui encourage et autorise le télétravail en cette période exceptionnelle et en détermine la période qui peut être renouvelable.

### Article 4 : une dérogation aux limites de l'accord Qualité de Vie au Travail s'agissant du nombre de jours de télétravail concernés

Compte tenu du contexte exceptionnel, la Direction et les Organisations syndicales conviennent de la possibilité de déroger aux dispositions de l'accord Qualité de Vie au Travail du 12 juillet 2017 qui prévoient que **le télétravail peut s'effectuer dans la limite de deux jours maximum en moyenne par semaine.**

Cette dérogation s'inscrit dans la logique de l'article 1.7.2 dudit accord qui précise que « le télétravail à domicile exécuté de façon exceptionnelle, en accord avec la hiérarchie, pour répondre à des situations inhabituelles ou d'urgence (par exemple des conditions climatiques exceptionnelles ou une pandémie) n'est pas régi par les présentes dispositions. »

Face à l'épidémie, le nombre de jours effectués en télétravail pourra être porté à 3 ou à 4 jours par semaine en essayant de maintenir une présence sur site alternée entre les membres d'une même équipe à hauteur de 2 jours maximum par semaine.

En cas d'épidémie renforcée, le maximum pourra être porté temporairement à 5 jours de télétravail et la présence sur site pourrait être inexistante durant cette période, sauf pour le personnel indispensable au fonctionnement des antennes. Exemples de situations concernées : les zones rouges identifiées dans les départements et territoires français en septembre et octobre 2020, un cluster tel que l'exemple actuel de Guadeloupe 1<sup>ère</sup> avec sept cas dans la station, un passage en « zone d'alerte maximale », un (re) confinement local ou national décidé par les autorités...

Les situations individuelles spécifiques feront l'objet d'une attention particulière, notamment pour les personnes vulnérables dont les conditions de travail seront précisées par le manager et l'interlocuteur ressources humaines, en lien avec le médecin du travail.

#### Article 5 : équipement et matériel des salariés amenés à effectuer du télétravail en période exceptionnelle

La Direction convient de veiller à ce que l'entreprise puisse fournir aux salariés amenés à effectuer du télétravail en période exceptionnelle le matériel nécessaire à leur activité.

Comme le prévoit l'accord Qualité de Vie au Travail, un échange régulier entre chaque collaborateur et son manager -dans le cadre de ses prérogatives- permet d'adapter si besoin l'organisation du travail pendant cette période et d'identifier la solution technique à mettre en œuvre.

Pour le personnel administratif, il s'agit d'un PC portable équipé d'une connexion VPN permettant l'accès à distance à l'environnement informatique FTV et aux applications métiers, en toute sécurité.

Pour les personnes ne disposant pas d'un PC portable France Télévisions, un déploiement de 5 000 nouvelles machines a démarré depuis mai 2020. En attendant le déploiement complet de ces équipements, il est possible de demander un PC virtuel auprès de son support informatique habituel pour se connecter depuis un ordinateur personnel vers le réseau d'entreprise.

L'application Teams qui a été déployée pour l'ensemble des salariés de France Télévisions permet de collaborer et de se réunir à distance. Cette fonctionnalité peut être utilisée depuis un PC France Télévisions ou bien de n'importe quel Mac, PC ou smartphone ou en utilisant le compte Windows *prenom.nom@francetv.fr*

Pour les salariés ne disposant pas d'un accès internet personnel et ne disposant pas d'un téléphone portable professionnel équipé d'une liaison 3 ou 4G, l'entreprise pourra envisager, au cas par cas, de leur fournir un smartphone offrant une connexion 4G partageable avec le PC de l'entreprise.

Enfin, le transfert d'appel téléphonique pourra être opéré de la ligne fixe professionnelle vers le PC du collaborateur qui pourra donc envoyer et recevoir des appels téléphoniques depuis son PC même s'il n'est pas doté d'un smartphone professionnel. Le logiciel utilisé actuellement pour ce dispositif téléphonique est Skype et il sera remplacé par Teams dans les semaines qui viennent.

Par ailleurs, un appui technique pour l'utilisation des outils à distance est accessible via la hotline informatique (numéro de tél = 01 56 22 72 88).

Une information sur tous les outils disponibles et accessibles selon les sites de France Télévisions sera mise en ligne dès le début du mois d'octobre 2020.

#### Article 6 : la planification des jours en télétravail et des jours de présence sur site

La planification en alternance des jours en télétravail et des jours de présence sur site est effectuée par le manager pour l'ensemble des membres de son équipe, étant entendu que les jours télétravaillés peuvent varier selon les semaines et tiennent compte de l'organisation du service.

Le manager veille à répartir les jours concernés sur l'ensemble de la semaine, de manière non fixe d'une semaine à l'autre si besoin, afin d'éviter des pics de présence sur certaines journées.

Cette répartition est alternée entre les salariés de façon équitable et communiquée en amont. Chaque fois que cela sera possible, la planification sera réalisée avec quinze jours d'anticipation.

Les modifications de planning éventuelles tiendront compte de la réalité de la situation sanitaire locale et de son évolution.

#### Article 7 : accompagnement des managers, des équipes de travail et maintien du lien social

La Direction et les Organisations syndicales invitent les managers à poursuivre les modes d'organisation et les méthodes développés au cours des derniers mois dans l'entreprise, durant cette période exceptionnelle.

Ils rappellent tout particulièrement les pratiques suivantes :

- Maintenir les réunions de service, des points réguliers formels et informels, collectifs et individuels, en présentiel, en visio / audio-conférence ou en mixte.
- Organiser des moments d'échanges et de maintien du lien social au niveau du service et/ou de chaque direction (ex : rituels conviviaux).
- Animer des ateliers pour partager le vécu, les bonnes pratiques et les nouvelles façons de travailler (ex : espaces de discussion / ateliers).

- Organiser des webinaires ou des rencontres à distance sur des thématiques professionnelles et relationnelles adaptées à chaque population : managers, collaborateurs, représentants du personnel
- Bénéficier d'un accompagnement à l'ergonomie et à la prise en compte de son environnement de travail à distance
- Informer et former aux outils mis à disposition par l'entreprise (ex : fonctionnalités de Teams) et veiller à leur accessibilité
- Veiller à maîtriser la charge de travail et la charge mentale de chaque collaborateur dans le cadre d'échanges individuels et collectifs
- Proposer l'accompagnement à l'exercice d'activité physique

#### Article 8 : lieu d'exécution du travail et couverture d'assurance

Le télétravail défini au point 4° ci-dessus pour cette période exceptionnelle peut s'effectuer dans le lieu de vie habituel et/ou dans un lieu privé alternatif dès lors qu'ils ont été préalablement ou concomitamment déclarés en tant que lieu d'exécution du travail après accord du manager et information du responsable des ressources humaines.

Il est acté que le temps passé pour rejoindre ou revenir de ce lieu privé alternatif est pris hors temps de travail et que les frais de déplacement éventuellement exposés pour rejoindre ou revenir de ce lieu privé alternatif sont à la charge du collaborateur.

Ces espaces doivent disposer d'une qualité de connexion suffisante à l'exercice de l'activité.

Le collaborateur a la responsabilité d'informer sa compagnie d'assurance de la réalisation de son activité en télétravail et de s'assurer que son assurance multi risques habitation couvre bien sa présence au titre de cette activité et le matériel mis à sa disposition.

Par ailleurs, les dispositions légales et conventionnelles en matière d'accident du travail sont applicables au télétravailleur pendant l'exercice de son activité.

#### Article 9 : les modalités de contrôle du temps de travail

Le respect des durées maximales de travail autorisées et des temps minimaux de repos quotidien et hebdomadaire est une condition indispensable à l'exercice du télétravail et le fait d'exercer son activité en télétravail ne déroge pas aux dispositions de l'accord collectif France Télévisions en la matière.

Ainsi, le télétravail y compris en situation exceptionnelle, n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge de travail ou l'amplitude de travail normalement applicable au sein des locaux de l'entreprise.

De plus, le collaborateur devra être joignable dans le cadre de ses plages habituelles de travail et être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que celles applicables dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, le manager veillera au respect du droit à la déconnexion pour chacun de ses collaborateurs en télétravail, prévu par l'article 1.6 de l'accord Qualité de Vie au Travail du 12 juillet 2017.

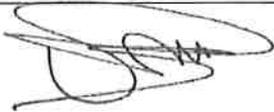
Article 10 : dispositions diverses

Le présent relevé de conclusions est conclu pour une durée déterminée jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régissant le télétravail lequel est actuellement en cours de négociation.

Le présent relevé de conclusions entrera en vigueur le jour de sa signature.

Fait à Paris, le 26 octobre 2020

En 8 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie

Pour France Télévisions Laurence MAYERFELD Directrice des Ressources Humaines et de l'Organisation	
Pour la CFDT	
Pour la CGT Pierre Mouchel, DSC	
Pour FO Claude Lauret, DSC FO	
Pour le SNJ	