

Accord QVT, télétravail, La CGT à l'offensive !

A l'approche de la rentrée, l'épidémie de Covid-19 reprend de la vigueur. A France Télévisions, déjà doté d'un accord QVT encadrant le télétravail, le retour en présentiel risque d'en être affecté. Un moment bienvenu pour faire le point sur l'accord QVT et le télétravail à France Télévisions.

Historique de l'accord

Trois ans après sa signature, un bilan détaillé de l'Accord « **développer la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien** » du 11 juillet 2017 a été réalisé le 10 juillet 2020 dans le cadre de sa commission de suivi.

La CGT tient à souligner l'importance de cet Accord, qui trouve son origine dans l'Accord sur la prévention des Risques Psycho Sociaux du 15 juillet 2010, qui s'est poursuivi par la création de la direction de la santé et de la qualité de vie au travail, et par le diagnostic socio-organisationnel fait par Henri Vacquin en 2014, suite à la laborieuse mise en place de l'entreprise unique.

L'accord sur la QVT s'est négocié en un temps très long, selon une méthode inédite à FTV. Des séminaires, des rencontres avec des acteurs et des expertises variées avant toute ébauche de rédaction. Contrairement aux accords livrés « clés en main » par des directions trop pressées, c'est une feuille vierge qu'il a fallu remplir pas à pas, dans une démarche où chacun fut traité « à égalité de dignité » comme le recommandait le Rapport Vacquin.

Une fois signé l'Accord Cadre, la dynamique de négociation ne s'est pas interrompue. Elle s'est poursuivie pendant de longs mois à travers l'élaboration de 20 chantiers thématiques, avec des groupes de travail, chargés de décliner de façon concrète, à l'aide de fiches pratiques, chacun des engagements contenus dans l'Accord.

Cette méthode totalement originale a été rendue possible par la mise en place d'une commission de suivi, véritable « tour de contrôle » de l'Accord, assurant le suivi régulier de la mise en œuvre et la cohérence d'ensemble de la démarche. Le maillage de l'Accord se décline désormais de façon fine dans chaque structure de FTV, y compris en région et dans les stations, avec la généralisation des correspondants QVT.

Toutes ces raisons ne sont pas étrangères à la reconnaissance, en 2018, de la qualité de second accord le plus innovant de toutes les entreprises françaises portant sur ce thème. La CGT a pour sa part participé activement dès le départ aux commissions de suivi de l'Accord et aux différents ateliers, contribuant ainsi à impulser une perspective et corriger les écueils.

En vue de son adhésion à cet Accord, la Cfdt a demandé la possibilité d'assister à cette réunion de la commission de suivi. La CGT a accepté, soulignant l'intérêt d'élargir la liste des signataires d'un accord de type « sociétal » dont aucune des thématiques ne peut laisser indifférente une organisation syndicale.

Les principaux engagements

L'accord QVT aborde la question du travail au travers d'engagements regroupés en trois grandes thématiques.

- ▶ **Transformations et expérimentation** : l'encadrement du télétravail à France Télévisions, la place de la Qualité de Vie dans les transformations, la méthode d'évaluation embarquée, élaborée avec l'aide de l'ANACT, comment bien gérer le numérique pour mieux travailler et comment assurer le droit à la déconnexion.
- ▶ **Le management du collectif** : la mise en place et l'animation d'espaces de discussion

avec les salariés, la question du respect au travail, comment mieux identifier les risques, le rôle de l'APS (animateur prévention sécurité), comment prévenir les risques professionnels.

- **Accompagnement individuel** : le soutien individuel au salarié, comment concilier vie personnelle et vie professionnelle, comment agir face

au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes, l'intérêt de recourir à la médiation, comment prévenir les discriminations, les addictions, détecter les signaux faibles, prévenir les conduites suicidaires.

Le télé travail, partie intégrante de l'accord QVT

La question du télétravail n'est pas nouvelle à FTV. Elle a évidemment trouvé toute sa place dans l'Accord QVT. Ce que la crise sanitaire a provoqué, c'est un changement d'échelle et de nature avec la généralisation d'un télétravail « forcé » à l'occasion du confinement à compter du 17 mars 2020.

Mais à la différence de nombreuses autres entreprises, il faut souligner que FTV disposait déjà d'un accord dument validé sur la question, fruit d'un travail de négociation approfondi et de nombreux retours d'expérience. Prétendre le contraire serait erroné.

En effet, l'Accord télétravail intégré dans l'Accord QVT a repris, en les élargissant, les accords antérieurs du Contrat de génération du 24 février 2017 et de l'Accord de groupe sur l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des travailleurs en situation de handicap du 16 novembre 2017. Il s'est appuyé sur le fruit des expérimentations réalisées dans différents secteurs.

Un corpus de textes a donc été synthétisé dans l'Accord QVT qui a donné lieu, comme toutes les autres thématiques de l'Accord, à des groupes de travail en vue de réaliser les fiches pratiques d'application des différents engagements de l'Accord.

Ces fiches sont consultables dans [monespace](#) (vous pouvez également les télécharger [ici](#)) et l'on pourra constater qu'elles offrent l'essentiel des solutions pour l'organisation en télétravail à domicile. Sur cette base, et malgré de nombreux freins managériaux, environ 400 salarié-e-s volontaires de FTV bénéficiaient du télétravail avant la crise sanitaire.

On peut donc être légitimement surpris de l'étrange jeu de rôles auquel se sont livrés la DRH et certaines organisations syndicales au sortir du confinement pour ouvrir une négociation sur le télétravail, comme si rien n'existait sur ce thème, et à l'inscrire en tête des négociations à venir à la rentrée de septembre. Une surprise d'autant plus grande lorsqu'on découvre avec stupéfaction que le directeur du dialogue social lui-même n'a pas lu l'accord en question !

Interpellé très directement sur ce point par la CGT lors de la réunion de la commission de suivi du 10 juillet 2020, le directeur du dialogue social est resté totalement silencieux. La négociation collective est une affaire sérieuse qui ne peut être ramenée au rang d'artifice pour de petits arrangements entre amis.

Un télétravail en mode dégradé pendant la crise sanitaire

La crise sanitaire et le confinement à compter du 17 mars 2020 ont conduit l'immense majorité des salariés à rester à la maison et pour une très large partie d'entre eux à exercer le télétravail à domicile afin de les protéger tout en assurant la continuité de nos antennes. Cela doit se différencier du télétravail régulier déjà en œuvre dans l'entreprise pour plusieurs raisons :

- Il s'est agi d'un télétravail « imposé » dont la décision de mise en place a souvent été très rapide, pratiquement sans délai de prévenance ;

- ▶ Ce télétravail s'est effectué à temps plein, sans période régulière de retour en alternance au bureau ou sur les sites de production ;
- ▶ Il s'est pratiqué nécessairement à domicile ou dans celui d'un proche, l'accès aux espaces de coworking et autres « tiers-lieux » n'étant pas possible ;
- ▶ Il s'est pratiqué dans la plupart des cas dans un environnement familial particulier : conjoint également en télétravail, enfants à la maison suivant leurs cours à distance, charges de familles diverses ...
- ▶ Il s'est souvent exercé dans des conditions de travail difficiles, avec du matériel personnel, des connexions problématiques, des visio conférences souvent soporifiques et techniquement aléatoires.

C'est la raison pour laquelle la CSSCT centrale de FTV a souhaité s'appuyer sur une enquête santé, avec un focus particulier sur le télétravail, pour évaluer le retour d'expérience des salariés pendant la crise sanitaire et éclairer les élus et les organisations syndicales sur les conséquences pour la santé et les conditions de travail.

Nous attendons beaucoup de l'éclairage que doivent nous apporter les réponses à ce questionnaire santé réalisé auprès d'un très vaste échantillon de salariés.

Au plan national, le cabinet *Empreintes Humaines* a réalisé trois enquêtes successives sur le sujet. Elles démontrent l'impact du télétravail sur la santé psychique des travailleurs. Dans la plupart des cas organisé dans l'urgence, le télétravail forcé à domicile n'a pas pris en compte l'environnement dans lequel il était imposé, l'exiguïté des appartements, l'impossibilité de s'isoler, des outils non ergonomiques, le contexte familial...

Cette organisation dans l'urgence a conduit à la mise en place de situations informelles, en mode dégradé, qui doivent désormais être corrigées et encadrées.

Des situations de détresse psychologiques, des addictions, des décrochages sont à souligner.

L'enquête d'*Empreintes Humaines* le démontre : 57% des salariés concernés réclament plus de règles, sur le droit à la déconnexion par exemple. 60% dénoncent la multiplication des réunions virtuelles, les risques de déshumanisation, la fragmentation du travail et l'augmentation des amplitudes horaires.

Le télétravail d'après le confinement

Cette situation exceptionnelle n'est évidemment pas destinée à perdurer. La vie dans l'entreprise doit reprendre ses droits. Pour autant on ne peut pas nier que l'adhésion à ce mode d'organisation du travail a été très important, surtout dès que les salariés n'ont plus été obligés de rester enfermés chez eux entre quatre murs et ont pu à nouveau bénéficier de la liberté de circuler après le 10 mai.

Pour autant, un certain nombre de précautions s'imposent. La question du lien social est évidemment posée ainsi que celle du maintien des collectifs de travail. Les salariés ne peuvent rester confinés de manière durable dans un isolement qui ne leur laisse en réalité que peu de marges d'autonomie. Il faut savoir que la moitié des salariés interrogés par *Empreintes Humaines* s'estiment non consultés sur le travail qui les concerne personnellement !

La question du télétravail est donc indissociable de celle du management, des relations hiérarchiques, des formes de harcèlement ou de comportements agressifs, mais aussi du sens même et de la qualité du travail que l'on accomplit.

Le télétravail est une organisation du travail à part entière qui demande une prévention, un accompagnement et une mise en place spécifiques.

L'Accord télétravail inclus dans l'Accord QVT de France Télévisions doit servir de socle à cette réflexion qui doit se nourrir des retours d'expérience. Il ne faut surtout pas faire croire que cette forme dégradée du télétravail « forcé », en mode Covid, sans encadrement, puisse devenir la norme à FTV.

Il est donc prévu, pour celles et ceux qui l'auraient oublié, une piqûre de rappel sur l'Accord télétravail de FTV afin de reposer les bases et mettre fin à

certaines croyances infondées comme le jour fixe, l'inéligibilité de certains métiers, la prise en compte de l'environnement technique ou la maintenance des outils.

Cette piqûre de rappel devra aussi être faite au management ainsi qu'à la direction du dialogue social et à certains de ses partenaires qui auront manifestement eu la mémoire courte sur l'encadrement existant du télétravail à FTV.

Cela dit, la CGT de France Télévisions, premier syndicat de l'entreprise et principale force de proposition, n'est pas opposée à élargir les droits existants sur la question.

Gagner de nouveaux droits en matière de télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail particulière qui nécessite de **penser l'organisation du travail et le management en conséquence**. L'objectif est de continuer à construire les dispositions normatives qui couvrent l'ensemble des télétravailleurs.

Concrètement, la CGT revendique :

- 1• Un télétravail ne dépassant pas le mi-temps en moyenne, afin de préserver le lien social et le collectif de travail.
- 2• Le droit à une formation à la prise de poste en télétravail et une formation spécifique pour les managers.

Ce mardi 18 août, Elisabeth Borne a reçu syndicats et patronat pour définir les règles sanitaires en vue d'endiguer l'accélération des contaminations en entreprise (on y dénombre le quart des nouvelles contaminations). Ainsi, les salariés devront désormais porter leur masque partout dans l'entreprise, couloirs, salles de réunion, open-spaces, bureaux, régies etc... Seuls les bureaux individuels sont épargnés. La ministre du Travail a également encouragé les employeurs à favoriser le télétravail.

- 3• La prise en charge de tous les équipements et de tous les frais nécessaires à l'activité professionnelle.
- 4• La définition de plages de disponibilité et d'indisponibilités pendant le temps de travail.
- 5• La prise en compte de toutes les périodes de travail pour évaluer la durée réelle de travail et la charge réelle de l'activité professionnelle.
- 6• La mise en place d'un droit à la déconnexion effectif en dehors des horaires de travail.
- 7• Le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du télétravailleur, etc...).
- 8• La garantie d'égalité de traitement avec le respect du droit d'expression dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur.
- 9• Le maintien d'un poste de travail attribué à chaque salarié·e.
- 10• Des aménagements d'horaires et de charge de travail pour les parents ou pour les salarié·e·s d'aidant familial ou ceux ayant un engagement syndical.
- 11• Des mesures de protection des femmes victimes de violences conjugales.
- 12• Une évaluation globale de l'incidence du télétravail en matière de politique immobilière et d'aménagement des espaces et des lieux de travail, de transport. En particulier une transparence sur les gains attendus afin de veiller à ce qu'ils soient bien utilisés dans le cadre d'une amélioration des conditions de vie et de travail, et d'une amélioration de l'impact écologique.

La CGT approuve l'obligation du port du masque, la systématisation des gestes barrière, l'installation de parois en plexiglas, en particulier dans les open space, dont la généralisation est clairement remise en question par la pandémie.

Si le télétravail reste « recommandé », en particulier dans les zones de forte circulation du virus, la CGT exige que les dispositions plus favorables contenues dans l'Accord QVT s'appliquent dès à présent pour les salariés volontaires. Il est hors de question d'installer durablement les salariés de FTV dans une forme de télétravail contraint en mode dégradé.

Paris, le 18 août 2020