

Contorsions à la sauce DRH...

Lors de la dernière commission de suivi de l'accord Télétravail, la direction des Ressources Humaines est venue les mains vides, sans aucun chiffre ou bilan pour faire un état des lieux sur le télétravail dans l'entreprise, deux ans après la signature du nouvel accord. Et en plus de ces manquements, elle a renié sa parole sans aucun scrupule devant les représentants du personnel.

Alors qu'elle veut sans arrêt alléger les accords d'entreprise sous prétexte qu'ils sont trop détaillés et trop lourds, cette fois elle reproche aux négociateurs de 2021 (dont elle-même) de ne pas avoir tout écrit sur l'organisation du télétravail. Et par conséquent elle ne veut pas appliquer le « télétravail occasionnel » comme proposé par la CGT lors de la négociation de l'accord et accepté par la direction.

Ce « télétravail occasionnel » permet à des salariés de pratiquer le travail à domicile pour des raisons personnelles et exceptionnelles, pas pour en faire une organisation parallèle sans règle. Encore une fois certaines personnes de la direction cherchent à dévoyer les accords en interprétant les textes à leur manière.

Faut-il rappeler à cette direction les propos de la DRH de FTV lors du séminaire dialogue social du 9 mai, qui a reconnu qu'on avait effectivement du travail sur l'application des accords à France Télévisions ?

Pour la direction, il n'y aurait plus de seuil maximal pour le télétravail occasionnel, une belle façon de faire des économies puisque les personnes sans avenant ne touchent pas la prime « Télétravail ».

Cette distorsion dans l'application de l'accord permet à la direction d'organiser massivement un télétravail non répertorié, ce qui empêche les élus du personnel d'obtenir des données fiables afin d'analyser les impacts, qu'ils soient négatifs ou positifs.

Mais le risque grave sous-jacent, c'est de faciliter le chantage de certains managers ou RRH sur les salariés, car il est bien plus facile de stopper un télétravail occasionnel qu'un télétravail avec avenant.

L'ancien directeur de la QVT avait pourtant précisé devant les élus de la CSSCT et le DRH du Réseau France 3 que le télétravail occasionnel ne devait pas dépasser la dizaine de jours, que c'est ainsi qu'il avait été négocié.

Mais le coordinateur des DRH de FTV, n'en a cure. Visiblement la parole des uns n'engage pas les autres à la direction de France Télévisions.

Pour la CGT, le télétravail régulier, quelle que soit sa durée moyenne, devrait faire l'objet d'un avenant au contrat de travail afin de protéger les salariés des positions dogmatiques et arbitraires de certains chefs de service.

Paris, le 1er juin 2023