

Déploiement du projet d'entreprise Ouverture des négociations sur la GPEC

Ce 16 juillet était enfin lancée la négociation sur la GPEC de progrès prévue dans l'Accord cadre du 9 mai 2019. La CGT, motrice sur le sujet, a transmis en amont de cette réunion aux syndicats signataires ainsi qu'à la direction ses propositions sur le sujet.

A l'ouverture de la réunion, la CGT en a exposé les points clés :

- Disposer d'un agenda des projets, en central comme dans les établissements, ce séquençage étant très important pour ne pas risquer un engorgement contre-productif pour tout le monde.
- Inclure les dispositions de la Qualité de Vie au Travail au cœur de la méthode, en particulier pour les expérimentations et sur la façon de mener les projets sur le terrain.
- Clarifier les informations sur l'emploi, tant pour les organisations syndicales suivant l'application de l'accord du 9 mai que pour les IRP en charge du suivi précis des départs et de l'avenir des postes, dans les instances de proximité, les CSE et le CSE Central.
- Mettre au point une méthode pour négocier le déploiement des projets d'entreprise, l'évolution des pratiques professionnelles et le niveau de l'emploi, pour chaque projet et en faire le suivi.

Concrètement, pour chaque projet, les syndicats et direction devront déterminer s'il est opportun (ou pas) de mettre en place une expérimentation, où et sur combien de temps. Ces expérimentations seront suivies en proximité par un comité de pilotage, composé de représentants des organisations syndicales signataires, de salariés et de managers.

Ces comités de pilotage seront en charge des problématiques opérationnelles liées à l'expérimentation, des ajustements de l'expérimentation à effectuer en fonction des retours des salariés volontaires et de la surveillance de la santé des salariés.

Leur champ d'investigation sera très vaste : formation, difficultés pratiques, organisation du travail, charge de travail, horaires de travail, rythme de travail, ambiance de travail, relations entre volontaires et non-volontaires, qualité du produit, qualité du travail, matériel, ergonomie, conditions de travail, etc.

A l'issue de ses expérimentations, les négociateurs de l'accord dédié au projet devront décider, sur la base des retours d'expérience s'il y a lieu d'amender le projet, de valider au travers d'un avenant à l'accord collectif une évolution de certains métiers ou la création de nouveaux métiers et de se mettre d'accord sur les impacts emploi du projet : postes modifiés, postes créés sur des nouveaux métiers etc.

Pour ce qui concerne les informations sur le devenir des emplois, la CGT a également fait parvenir à la direction, en amont de la réunion, une liste détaillée des documents nécessaires aux organisations syndicales et aux instances afin d'assurer un suivi sérieux de l'emploi et de son évolution en lien avec le plan de départ.

La direction a remis en cours de séance un projet de texte qui tient compte en partie des propositions de la CGT, tout en se disant ouverte aux propositions des autres organisations syndicales.

Les négociations vont se poursuivre à la rentrée de septembre. La direction a proposé quatre autres dates de négociation.

Paris, le 18 juillet 2019

Courrier à la Direction du Dialogue social

La 1ère réunion de la commission sur le suivi du plan de départs a été l'occasion pour nous de vous exposer nos besoins d'information sur ce suivi afin de pouvoir disposer, à chaque niveau des instances, d'une vision claire et anticipée des départs et de leurs impacts potentiels. C'est pour nous une des conditions essentielles d'un dialogue social de haut niveau tel que rappelé dans l'accord du 9 mai 2019. Nous vous transmettons donc notre demande.

Le plan de départs va entraîner d'importants mouvements de personnel avec des conséquences sur les conditions de travail des services concernés. Afin que les représentants du personnel puissent jouer leur rôle,

leur information doit être complète. Cela passera par des tableaux de l'emploi, ainsi que par un dialogue dans les instances.

DOCUMENTS

Le suivi des postes, des ETP et des personnes physiques jusqu'au 31 décembre 2022 (et même au-delà compte tenu de l'impact des derniers départs fin 2022 sur l'année 2023) doit se faire de deux manières : nominative et anonyme :

- *Nominative via des tableaux d'entrées-sorties (modèle en PJ)*
- *Anonyme via :*
 - *les tableaux de l'emploi (modèle en PJ)*
 - *par service sous forme d'organigramme (modèle en PJ)*

Les premiers tableaux livrés doivent prendre comme référence des premiers départs pour mesurer d'où l'on part, puis une mise à jour mensuelle, trimestrielle ou annuelle sera faite en fonction des IRP. Nous souhaitons pouvoir aussi disposer de la liste de tous les postes supprimés depuis début 2019 et qui seront inclus dans les objectifs de suppression de postes de la direction.

Nous souhaitons que tous les documents soient au format Excel.

DANS LES INSTANCES

Périmètre des Instances de Proximité

Tous les mois :

- *Tableau d'entrées-sorties. La direction renseigne le tableau des entrées-sorties dès que le départ est validé par elle (source direction)*

- *Compte rendu de la direction sur la réunion de service qui aura débattu du (des) départ(s) : quelle répartition des activités ? taux de recours CDD ?... (source direction)*
- *Traitement des alertes sur les postes devenus vacants et/ou sur les conditions de travail des restants (source RP et direction).*

Une réorganisation de service qui se passerait mal suite à un départ (suppression de poste, pas de CDD en attente du comblement...) entraînera vraisemblablement une enquête de la part des élus de proximité. Nous souhaitons qu'elle soit conjointe avec la direction.

Périmètre CSE

Tous les mois :

- *Tableau des sorties avec le devenir des postes. En cas de remplacement ou de transformation, date de publication du poste, date du COCA... (source direction)*

- *Remontées des alertes des RP non traitées sur les postes devenus vacants et/ou sur les conditions de travail des restants (source élus)*
- *Partage des difficultés de la direction (source direction)*

Tous les trimestres :

- *Bilan de l'emploi et tableau d'entrées-sorties (source CEF)*
- *Compte rendu de la CSSCT sur d'éventuelles problématiques de conditions de travail entraînées par le plan de départs mal gérées (source RP et direction)*

Périmètre CSEC

Tous les trimestres :

- *Bilan de l'emploi (source CEF)*
- *Compte rendu de la CSSCTC sur d'éventuelles remontées des CSE*

Paris, le 18 juillet 2019