

La CGT a signé l'accord GPEC pour maîtriser le déploiement du projet d'entreprise

En cohérence avec l'Accord du 7 mai 2019, la CGT de FTV a signé l'Accord GPEC relatif à la méthodologie de déploiement du projet d'entreprise. Un grand nombre de nos propositions y ont été intégrées, et il reprend, en les adaptant, les dispositions de l'Accord sur la Qualité de Vie au Travail et la qualité du travail au quotidien de juillet 2017 (dit accord « QVT »). Le dispositif qui va entrer en vigueur va donc permettre de sécuriser les personnels et donner aux organisations syndicales et à leurs représentants le contrepoids nécessaire face à la direction dans le déploiement des projets de l'entreprise.

Comment ça marche ?

Désormais, lorsque la direction présentera un projet en CSE (central ou d'établissement), une négociation devra s'ouvrir sur la méthode de déploiement. En fonction du projet, des expérimentations pourront s'envisager. Dans ce cas, un accord de méthode sera négocié. Si la négociation de cet accord échoue, le projet ne pourra pas être déployé en l'état. Cela ne signifie pas que le projet soit mort mais que la direction devra le modifier pour que tout ce qui est dérogoratoire à l'Accord Collectif (et qui doit faire l'objet d'une expérimentation) soit révisé conformément aux règles en vigueur.

Si un accord de méthode dédié à un projet aboutit à la mise en place d'une expérimentation, l'accord devra en définir l'objet, la durée et le périmètre.

Un Comité de Pilotage Local, (COPIL) composé de salariés volontaires à l'expérimentation, de représentants syndicaux et de managers, sera alors mis en place. Le chef de projet et un animateur des débats, garant de la bonne tenue des échanges, viendront compléter ce groupe de travail. Ce COPIL aura pour mission de contrôler les conditions de l'expérimentation et d'être attentif aux retours des salariés sur tous les aspects de l'expérimentation : charge et amplitude de travail, conditions de travail, ergonomie, qualité du matériel, organisation du travail, qualité du produit, etc.

Une Commission Centrale de Suivi des Projets (CCSP), constituée au niveau national, sera chargée de suivre toutes les expérimentations sur la base des informations qui seront fournies par les COPIL. Son objectif sera à la fois d'acter des évolutions de l'expérimentation mais aussi de discuter des conditions d'un déploiement potentiel dans l'entreprise sur trois aspects majeurs : le niveau de l'emploi, le niveau d'activité et l'amélioration des conditions de travail.

In fine, si les expérimentations qui sont menées induisent des évolutions de métiers, les organisations syndicales devront négocier un avenant à l'accord collectif afin d'intégrer ces évolutions dans la nomenclature des métiers.

Si toutes ces étapes sont franchies, le déploiement prendra forme selon une méthodologie très encadrée en application des règles de l'accord

QVT. En effet, si une expérimentation donne satisfaction sur un site, il faudra se donner la capacité de l'ajuster en fonction des conditions locales particulières avant tout déploiement sur un autre site.

L'application de cet accord de méthodologie GPEC va demander un investissement considérable de la part des représentants du personnel, qui seront impliqués dans le suivi des expérimentations sur le terrain, comme de l'encadrement, qui sera amené à jouer le jeu dans la transparence.

Les dispositions de l'accord QVT sont au cœur de cet accord innovant, l'objectif de toutes les évolutions étant de viser une amélioration de la qualité de vie au travail et de la qualité du travail réalisé.

Et concrètement, ça change quoi ?

L'intérêt de ce nouveau dispositif est de sortir du classique face à face sur les projets entre la direction et les instances, celles-ci étant fortement contraintes par les nouvelles règles de la consultation (le délai préfix). Ainsi, c'est l'expérimentation sur le terrain qui devra démontrer l'intérêt des évolutions envisagées sur tous ses aspects : métiers, niveau de l'emploi, outils, organisation du travail etc...

L'accord donne la chance de pouvoir enfin partir du terrain pour alimenter les négociations en central. L'objectif est de pouvoir ajuster les projets pour

qu'ils correspondent le mieux possible aux attentes des salariés comme aux besoins de l'entreprise.

En application de l'accord du 7 mai 2019, cet accord permettra de disposer d'un sérieux levier pour discuter du niveau de l'emploi. Chaque projet sera questionné sur les moyens humains nécessaires, sur les redéploiements de postes envisagés, sur les développements d'activités, sur les dispositifs de formations, sur l'évolution des métiers et le repositionnement salarial qui seront nécessaires... Ce qui n'est absolument pas le cas actuellement.

La CGT, signataire de l'accord du 7 mai 2019, rappelle le désaccord qui persiste sur la capacité de l'entreprise à soutenir son objectif de suppression de 900 postes, compte tenu des projets de développements en cours et à venir. Et nous entendons bien le démontrer au fil des négociations et des retours d'expérience qui vont s'ouvrir dans la plupart des secteurs de l'entreprise.

Dans un contexte d'économies drastiques et de constitution annoncée d'une holding chapeautant l'audiovisuel public, cet accord, issu d'un travail de fond sur la nécessité de pouvoir peser sur les choix de la direction, sera un stabilisateur social face à l'arbitraire et l'unilatéralisme.

Loin des postures qui masquent souvent des impostures, il donnera un rôle central à la représentation du personnel pour lui permettre de peser efficacement sur l'évolution de l'entreprise.

Paris, le 22 octobre 2019

Information-consultation des IRP

