

Accord GPEC, accord QVT

Pourquoi la CFDT ne signe pas

ACCORD GPEC :

Un accord conçu comme une boîte à outil, dans laquelle les RH et les managers pourront piocher pour gérer les emplois et les compétences des salariés. La CFDT a activement participé à l'élaboration de cet accord, et si les dispositifs prévus ne suscitent guère de commentaires, **nous regrettons de ne pas avoir été entendus pour ce qui concerne leur mise en œuvre.**

Ainsi, nous avons demandé que cet accord, mis en œuvre sur trois ans, **précise les populations ciblées et prévoit des dispositifs précis pour certains secteurs**: les assistantes, par exemple, dont nous savons que l'activité va être transformée ces prochaines années. Nous refusons aussi de donner carte blanche à la direction pour le ciblage des soi-disant « métiers en décroissance » - toujours selon la direction, les OPV, par exemple... Sans que l'on sache pourquoi ceux qui font de l'image serait un jour inutiles à la télévision ! D'autant que le débat sur les métiers dits « en décroissance » ou encore « en tension » n'a pas eu lieu avec les OS.

Autre demande de la CFDT : pour que cet accord soit engageant, **il faut fixer des objectifs chiffrés, préciser des indicateurs, et envisager des sanctions** pour les managers qui n'atteindraient pas leurs objectifs en matière de GPEC. Mais... « Ayez confiance », nous répond la direction... Nous, l'expérience nous incite à la prudence !

Nous n'oublions pas qu'il s'agit de l'avenir professionnel des salariés, et de leur employabilité. Face à ces enjeux, l'accord proposé se contente d'aligner des dispositifs... Et utilisés, ou pas, par la suite par les RH et/ou les managers.

Nous continuerons donc à revendiquer **une GPEC engageante et contraignante**, sur 3 ans – une durée qui permettrait de mettre face aux dispositifs les métiers ou les populations cibles définis en concertation avec les OS, de chiffrer les budgets consacrés à cette GPEC et de les répartir sur des objectifs concrets de formation, de reconversion, ou encore de mobilité (...).

ACCORD QVT :

Autre négociation bouclée avant l'été : l'accord Qualité de la Vie au Travail, auquel la CFDT a contribué activement – **mais là aussi, le principe de réalité l'emporte.**

Par exemple...

- France Télévisions, une entreprise qui n'analyse pas le taux d'absentéisme - élevé !- dans ses sites, qui ne responsabilise pas ses managers par une obligation de résultat ;
- Une entreprise dans laquelle les salariés CDD comme CDI sont poussés à la judiciarisation des conflits ;
- une entreprise dans laquelle les personnels sont trop souvent obligés de faire grève pour pouvoir remplir leur mission de service public – émissions électorales à Limoges, Locales en Rhône Alpes Auvergne, info 2015 pour les rédactions nationales, etc. ;

L'accord QVT est pavé de bonnes intentions et met en place des dispositifs nouveaux à FTV comme le Télé Travail ... Mais il est aussi et surtout très peu contraignant pour les RH et les managers, simplement encouragés à utiliser les dispositions énoncées dans le texte...

Alors nous nous demandons si la finalité de cet accord n'est pas, dans le fond, de mettre en place ce qui est réellement important pour la direction : **la possibilité d'expérimenter des pratiques professionnelles, des compétences complémentaires tout azimut**, en dehors de toutes les règles, accords, conventions de l'entreprise, et ce au niveau local, au gré des souhaits des directions des sites et stations.

Là aussi, « ayez confiance »... Et bien... non. Si la DSQVT (Direction de la Santé et de la Qualité de la Vie au Travail) parisienne estime qu'un texte peu engageant est suffisant et amènera les managers de France Télévisions à considérer la santé et la qualité de la vie au travail comme faisant partie de leurs objectifs, **nous pensons qu'hélas, l'entreprise n'est pas mûre pour une démarche basée sur la simple sensibilisation des encadrements.**

C'est pourquoi la CFDT, qui a négocié et signé ce type d'accord dans d'autres entreprises, ne peut pas apposer sa signature au bas de ce texte.

Tant que la confiance ne sera pas rétablie entre les personnels et les encadrements, tant que les méthodes de management à FTV se distingueront par leur brutalité, nous ne pouvons pas raisonner dans l'idéal et dans l'absolu.

Paris, le 21 juin 2017