

Qualité de Vie au Travail : Vous avez dit « négociations » ?

QVT : quèsaco ?

Bientôt un an que ce sigle est en vogue à STM. Alors qu'on pourrait attendre de vraies négociations sur des points fondamentaux de la qualité de vie au travail (conditions de travail, handicap, risques psychosociaux, égalité professionnelle...), la direction a choisi de mettre plus l'accent sur la forme de la négociation que sur son contenu, convoquant des groupes de travail locaux pour commencer les négociations.

Comment se fait une négociation ?

Toute négociation d'accord passe par une discussion plus ou moins longue entre la direction et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise (soit en local comme l'accord télétravail à Grenoble, soit en national pour les accords qui couvrent tout ST France). La négociation est cadrée par la loi.

Lorsque la direction estime l'accord finalisé, elle le propose à la signature des syndicats représentatifs.

Les délégués syndicaux s'appuient donc sur le retour des salariés de l'entreprise et sur leur expérience à négocier pour faire avancer la cause des salariés.

Nouvelle méthode pour la QVT

La direction et les syndicats *hors CGT* se sont mis entendus pour une nouvelle façon de commencer la négociation, en deux phases :

- Des groupes locaux pour discuter, site par site, des éléments qui pourraient être dans l'accord QVT
- Une centralisation des préconisations au niveau national pour servir de base à la phase finale de la négociation

Les groupes locaux doivent se réunir deux demi-journées ou une journée, ce qui est très court pour passer en revue l'étendue des points, plus nombreux que les six sujets imposés par la Direction.

Constitution et fonctionnement des groupes locaux

- deux co-animateurs : un membre de la direction nationale et un représentant syndical participant aux négociations nationales,
- le secrétaire du CHSCT,
- un représentant local de chaque syndicat représentatif du site,
- des managers,
- des salariés volontaires
- deux représentants de la RH locale

Ce qui donne en pratique pour le **site de Tours**, hors les deux co-animateurs :

- 7 managers et 2 représentants de la RH
- Une infirmière
- 2 opérateurs (pour 41.5 % des effectifs du site)
- 1 technicien (pour 30.5 % des effectifs du site)
- 2 ingénieurs non managers

Bonjour la représentativité !

Pourquoi nous, CGT, sommes contre cette méthode

1. La direction parle de groupes préparatoires, alors que, pour nous, les négociations sont déjà commencées officiellement depuis le mois de novembre 2016.
2. Les groupes de travail sont par construction non représentatifs des effectifs du site. La direction, à travers les représentants de la direction et les managers sont surreprésentés. Les points qui fâchent ne seront donc sûrement pas abordés.
3. Comment choisir les salariés ? Sachant qu'ils ne peuvent représenter qu'eux-mêmes... Un syndicat que nous ne citerons pas a même proposé d'élire ces salariés... On appelle cela des représentants du personnel et cela arrive tous les 2 ans...
4. La QVT balaie un champ très vaste de sujets. Quel manager, quel salarié connaît vraiment le contenu des accords qui vont être reliés à la QVT (travail à distance, égalité professionnelle, handicap, RPS...) ? Quel

manager, quel salarié connaît les enjeux légaux de ces sujets ?

5. La direction est formée pour mener des négociations qui vont permettre d'aller là où elle le souhaite (c'est-à-dire *a minima* et avec le moins de progrès social). Lui permettre d'ouvrir les négociations avec des groupes locaux composés soit de personnes de ses rangs, soit de personnes peu formées ou informées est prendre le risque de réduire de façon caricaturale la base de la discussion nationale qui aura lieu en septembre.
6. Lors de négociations « normales », les représentants des syndicats peuvent débattre au niveau du syndicat et/ou avec les salariés concernés des revendications. Les syndicats ont aussi des soutiens juridiques. Vers qui vont se retourner les salariés mêlés à se groupes de travail ?

Conclusion

Nous sommes fermement opposés à cette nouvelle méthode de négociation. Elle a principalement pour enjeu de réduire le périmètre de l'accord QVT aux champs souhaités par la direction et de mettre de côté les syndicats, seule force collective capable de s'opposer à la direction en cas de besoin.

Les syndicats existent depuis des dizaines d'années et ont arraché -au travers de *luttés*- de nombreuses avancées sociales (horaires, congés, protection sociale,...). L'idée que l'on peut se passer des syndicats en y adjoignant des salariés volontaires choisis par la Direction est un leurre : l'entreprise n'est (hélas) pas un lieu de démocratie (où des citoyens volontaires choisis par le pouvoir pourraient remplacer des élus tels que députés et conseillers municipaux), mais une structure avec des liens de subordination ! **Attention : PIÈGE !**

Notre point de vue sur la réunion du 1^{er} juin du Groupe de Travail grenoblois.

Trois sujets imposés par la Direction:

Organisation du travail, Réalisation et développement personnel, Relation avec la hiérarchie et les collègues.

La méthode est celle des remue-méninges avec restitution. La Direction a insisté pour dire que ce n'était pas une négociation. Nous affirmons le contraire...

La Direction avait préparé une longue liste des aménagements du site qui étaient « positifs ». Pour

le reste, rien de préparé. Mais elle a cadré la réunion et une partie de l'assistance est très proche de la Direction : la RH est surreprésentée ainsi que les managers, un seul représentant de la CGT.

Voici les sujets intéressants qui ont émergé :

Locaux : des constats négatifs ; manque de salles de réunions, d'espaces pour s'isoler ; Température des locaux ; Pas de toilettes dans le vestiaire vélo hommes.
Et des propositions : demande d'un ostéopathe -comme à Crolles-; Bâtiments Algeco à remplacer par du dur ; utiliser la salle de repos K140 ; Refaire des salles de pause par étage ; Ergonomie : tables, écrans, vestiaires ; Vestiaire par étage ;

Organisation du Travail :

Des constats négatifs ; Pas de collaboration dans un même métier (exemple : assistantes); Trop de freins pour acheter du matériel (PC) ; revoir l'équilibre organisations centrales/divisions pour rompre les cloisonnements ; 2 cas de harcèlement sans réaction ni suivi ; Dévalorisation des personnes ballottées de projet en projet, pas de reconnaissance suivie ; critique des SOW ; Changements trop fréquents d'organisation ; Blocage des mutations ; Polémique filière management/ technique ; Insuffisance du télétravail; dénonciation de l'arbitraire et demande d'élargissement ; Insatisfaction sur les règles liées à la demande de changement de poste ;
Et des propositions : Répertoire pour chaque métier les formations de base nécessaires ; s'assurer que les personnes arrivantes en bénéficient ; Veille technologique : demande de temps individuels (pas de vision collective parmi les présents) ; Mobilité : garantie de remplacement pour le service donneur ; avantager les personnes mobiles ; Donner un sens dans chaque organisation avec une « vision ».

Salaires : les quotas de salaire, cela existe et cela pourrait la vie...y compris de managers présents ; Arbitraire des répartitions des primes de projets, services transverses oubliés.

Comique : la DRH se plaint de la perception qu'ont les salariés de la DRH.

Sympa : les activités sociales du CE sont appréciées...

La conclusion de la Direction : il faut que chacun, sans attendre, agisse pour faire s'améliorer les choses.

Commentaire CGT : Ben voyons !... Nombreux sont les points rapportés régulièrement par les élus dans les réunions d'instances et que la Direction ne négocie pas en prétextant l'absence d'obligation légale. Les revendications dures à faire avancer sont celles qui demandent de l'argent et/ou mettent en cause le pouvoir : découpage des organisations, méthodes de management.

Les négociations vont-elles donc, vues la position et la méthode de la direction, accoucher d'un souriceau ?

