



QVCT Les méandres d'une non-signature

☎ 0387207536 / 0608756243
Web <http://tdf-UNSA.org>
🐦 <http://twitter.com/TdfUNSA>

Le 02 septembre 2022

Après 7 séances de négociations, l'accord QVCT était à la signature des organisations syndicales depuis mi-juillet. Après consultation de ses adhérents et sympathisants, l'UNSA était prête à signer cet accord, considérant que même s'il n'incluait pas toutes nos demandes, il apportait des avancées intéressantes pour les salariés de TDF.

Malheureusement, l'UNSA ne pourra finalement pas signer cet accord.

En effet, pour que tout accord soit valable dans l'entreprise il faut que les syndicats signataires représentent 50% des suffrages exprimés des syndicats représentatifs au 1er tour des élections des membres du CSE.

La CFDT et la CGT ayant informé qu'ils ne signeraient pas cet accord, et l'UNSA n'étant malheureusement pas majoritaire dans l'entreprise, cet accord en l'état ne pourrait de toute façon pas être appliqué au sein TDF.

Ce rejet nous semble dommageable pour l'ensemble des collaborateurs. Pour mémoire, l'accord apportait notamment :

- **Une meilleure prise en compte et traitement des problèmes de charge de travail** (remontée par le salarié concerné ou un collègue vers le manager, ou le RRH, ou les représentants du personnel, ou via MyRH). Aucun salarié ne sera pénalisé pour avoir remonté une problématique liée à sa charge de travail.
- En cas de projet d'évolution d'organisation, la direction s'engage à procéder à l'analyse de la charge de l'activité concernée afin de réguler les ressources nécessaires.
- En cas d'annulation des congés payés pour force majeure ou urgence, prise en charge au cas par cas des dépenses engagées et non remboursables (location, etc.) et dépenses supplémentaires (garde enfants, etc.).
- Pour les salariés proches aidants, souplesse dans la pose des congés et l'accès au temps partiel ainsi que dans l'aménagement de leurs horaires de travail.
- Obtention de la prise en charge à 100% pendant la durée du congé pour solidarité familiale et proche aidant des cotisations retraites salariales et patronales afin que les droits à la retraite ne soient pas impactés.
- Mise en place d'indicateurs de suivi sur le nombre d'entretiens demandés sur MyRH relatif à la charge de travail, le nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale et/ou d'un congé proche aidant.
- **Afin de donner du sens**, par une meilleure connaissance par l'ensemble des salariés de la stratégie de l'entreprise

- La participation des salariés autour de projets d'entreprise (intrapreneuriat, La Fabrique TDF, projets collaboratifs)
- **Amélioration des conditions de travail**, par l'accent mis sur la convivialité et l'esprit d'équipe: réunions d'équipe tous les mois, moments de convivialité...
- Réaménagement des sites, amélioration de la connectivité
- Prévention des risques: niveaux d'alerte, entretien RH, cellule d'écoute, accompagnement retour à l'emploi, accompagnement en cas d'évènement traumatique
- La mise en lumière du rôle des différents acteurs
- Les actions de formation et sensibilisation (RPS, harcèlement, risques routiers)
- La création de l'observatoire social afin de répondre à l'objectif louable de mesurer la QVCT et de préconiser, si besoin, des axes d'amélioration. L'UNSA avait obtenu que cet observatoire social se fasse au niveau de chaque direction voir de chaque service selon le cas à étudier afin de structurer cet observatoire et de permettre une bonne analyse et des résultats positifs à appliquer (mettre en œuvre) auquel les OS participent.

Dorénavant, il nous reste à étudier les clauses qui seront proposées sur ce thème dans le **protocole de désaccord** qui sera soumis par la direction. Ce protocole pourra reprendre tout ou partie de l'accord initial, qui sera appliqué à TDF, mais à la discrétion de la direction.

L'UNSA voit mal la direction décider de mettre en œuvre l'ensemble de l'accord alors qu'il n'a pas été signé par les Organisations Syndicales. Aussi, ayant pris la décision initiale de signer l'accord, l'UNSA ne signera sans doute pas un PV de désaccord qui ne reprenne pas tous les acquis longuement négociés.

Nous espérons toutefois que l'intérêt des salariés sera pris en compte lors de ce constat et que nous n'aurons pas à regretter amèrement la non-signature d'un accord apportant de nouvelles mesures intéressantes pour les salariés de TDF :

- Notamment en termes d'organisation du travail permettant un meilleur équilibre des temps de vie, notamment sur la formation de tous les acteurs à la prise en compte de l'intérêt de TDF d'avoir une bonne qualité de vie au travail, sur la lutte contre l'isolement, sur la résolution des irritants au quotidien,
- En redonnant du sens par l'importance pour chaque collaborateur de comprendre ce qu'est TDF, sa stratégie et ses valeurs, par, entre autres, de la responsabilisation de tous sur les enjeux économiques et environnementaux de TDF (RSE)
- En développant la communication et l'entraide entre les salariés en renforçant la convivialité et l'esprit d'équipe
- En renforçant la prévention des risques psychosociaux
- En faisant participer toutes les parties prenantes à l'observatoire social afin que les salariés soient moteur dans l'amélioration de leurs conditions de travail.

Au bout du bout, que restera-t-il de cette négociation ? Quel intérêt de ne pas signer hormis l'approche d'une échéance électorale ? A toujours vouloir plus, ne risque-t-on pas de tout perdre ?

Pour l'UNSA, Lorsqu'on cherche l'impossible on demeure dans l'impossible.