



Pourquoi le SNT CFE-CGC n'a pas signé l'accord QVT ?

Tel : 01 55 95 13.34
 Port : 06 76.69.45.72
 Site : tdf.snt-cgc.org
 Paris, le 1^{er} juin 2018

Parce que cet accord liste ou reprend en grande partie des mesures déjà existantes à TDF ou dans le code du travail.

Articles de l'accord	Intitulé	Nos remarques
Article 1	Former les managers et le Comex à l'amélioration de la QVT	Déjà existant dans le plan d'action QVT de février 2015. Aucun retour sur le nombre de ces formations. Ont-elles eu un impact réel sur la QVT ?
Article 2	Rôle des acteurs de la QVT	Cet article n'apporte rien sinon de relister les attributions de chaque partie prenante.
Article 6	Organisation des réunions et formations	Reprise des règles d'or de la réunion normalement en vigueur depuis 2015
Article 7	Validation des congés annuels	Les mesures décrites restent trop floues pour être mises en œuvre efficacement.
Article 8	Accord télétravail	En vigueur depuis février 2015
Article 9	Mesures liées à la parentalité	Présent dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En vigueur depuis janvier 2017
Article 13	La santé au travail	Mesures déjà mises en œuvre par TDF (cellule d'écoute par notre prévoyance santé, aide au retour à l'emploi, prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel dans le règlement intérieur de TDF, prévention des risques routiers et actions de sensibilisation déjà en place).
Article 14	Bien-être au travail et notamment éviter l'isolement.	Uniquement des sensibilisations et des recommandations vers les managers.
Article 16 à 18	Privilégier un environnement de travail de qualité.	Il s'agit là du moindre que l'on puisse faire envers des collaborateurs. Et qui parfois n'est pas fait depuis des années (voir le mobilier « vintage » existant dans certaines implantations). Déjà demandé par la CFE-CGC)
Article 21	Favoriser l'engagement citoyen	L'accord liste des actions déjà mises en œuvre depuis des années.
Article 22	Favoriser la diversité	Mesure figurant déjà dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'avril 2017 et non encore mis en œuvre de l'aveu de la direction. Pour des actions vraiment concrètes, la direction de TDF aurait pu s'inspirer de nos propositions sur la RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, voir tract du 17 avril 2018).

Au-delà des bonnes intentions, qu'est-ce que l'accord QVT apporte de nouveau qui n'était pas déjà mis en œuvre jusqu'à maintenant ?

Article de l'accord	Intitulé	Nos remarques
Article 3.1	En cas de dysfonctionnement impactant la QVT, création d'un groupe d'expression	On a l'habitude de dire qu'en France, face à un problème, on crée des commissions qui se réunissent pour noyer le poisson. A ce titre, TDF s'inscrit bien comme une entreprise française. N'existe-t-il pas déjà des Délégués du Personnel, le CHSCT, des Organisations Syndicales ? Un groupe d'expression trucmuche fera-t-il vraiment avancer le schmilblick plus rapidement ?
Article 5	Droit à la déconnexion	La charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie signée début 2017 par le Comex de TDF précisait déjà de nombreux points liés à la sollicitation des collaborateurs en dehors des heures de travail. Dans ce nouvel accord, il est juste précisé qu'en cas de sollicitation en dehors des heures habituelles de travail, il ne peut être reproché à un collaborateur de ne pas répondre. Dont acte. Mais relisez la charte. Appliquez là à votre cas personnel. Trouvez-vous qu'elle a été respectée ? A la CFE-CGC nous estimons que non, faute de cadrage strict. Nous avons peur que cela perdure malgré ce nouvel accord, toujours faute de garde-fous concrets.
Article 10	La grand-parentalité	La direction s'engage à adopter une souplesse concernant l'aménagement du temps de travail. C'est certes louable encore une fois, mais comment seront gérées et prises en compte les situations individuelles ? Il n'y a aucun critère précis d'acceptation, et aucun indicateur de suivi...
Article 11	La conciergerie	Juste le souhait d'étendre ce type de service sur les 4 sites régionaux. Quand ? Comment ? et tous les autres salariés non directement rattachés à un des 4 sites régionaux ?
Article 20	Le don de jours	La direction souhaite mettre en place un don de jours de congé ou RTT à destination de salariés ayant besoin de temps pour accompagner un proche. Cette procédure sera gérée par la DRH et imposera l'anonymat du salarié bénéficiaire. Pour le SNT CFE-CGC l'affectation tout au long de l'année des dons de congé à un fond de solidarité, puis l'utilisation de ce fond pour d'éventuels besoins exprimés par des salariés auprès de la DRH, constituent des modalités trop opaques, pour lesquels les dons et les besoins sont décorrélés. S'il y a peu de besoins, que deviennent les jours déposés sur le fond de solidarité ? s'il y a trop de besoins, comment les satisfaire s'il n'y a pas assez de jours sur le fond ?

Pour le SNT CFE-CGC, si cet accord a le mérite de rassembler des mesures qui pour la plupart sont déjà mises en œuvre à TDF, elle ne s'attaque pas aux sources de la mauvaise Qualité de Vie au Travail ressentie par de nombreux salariés : la charge de travail et l'organisation des équipes.