

Accord QVT, les groupes d'expression libre vous donnent la parole.

Construisons ensemble des solutions alternatives

Limours, le 15 octobre 2018

En précisant le fonctionnement concret des groupes d'expression libre des salariés, l'accord QVT d'avril 2018, signé par la CGT, ouvre une porte vers l'émancipation par le travail.



Pourquoi ces groupes d'expression des salariés ?

La CGT a souhaité mettre à disposition des salariés un outil pratique pour débattre collectivement des attentes de chacun dans son équipe. Disposer de moments de réflexion sur ce que l'on fait, comment et pourquoi, devient chaque jour plus nécessaire. Ces groupes d'expression seront l'occasion pour chacun de s'exprimer enfin librement, sans lien hiérarchique, sans sujet tabou, en pouvant valider ou contester les choix faits à tous les niveaux. Le rôle de l'animateur sera essentiel pour guider et dynamiser tous ces débats. Le but de ces groupes d'expression est de pouvoir enfin parler du travail dans toutes ses dimensions et de l'améliorer collectivement.

Quel modèle d'entreprise voulez-vous ?

Même si elles s'en défendent, les Directions d'entreprises mettent en place des organisations visant à capter l'énergie psychique des salariés, pour la mettre au service de leurs objectifs économiques. Les études sur la psychologie du travail ont déjà mis en évidence les stratégies des dirigeants : faire croire aux salariés que les buts poursuivis par l'entreprise et ceux des salariés concordent en tout point. L'enjeu est que les salariés intériorisent les valeurs, les objectifs et les logiques capitalistiques (Ambition boost, campagne sur l'engagement...) de leur société afin d'arriver à l'adhésion de tous.

Mais est-ce modèle d'entreprise que vous voulez ? Ne voulez-vous pas plutôt que l'entreprise puisse répondre à vos aspirations et à des besoins sociétaux ?

Quel modèle d'entreprise pour Thales ?

La direction a décidé de « donner la parole individuellement aux salarié-e-s » sur la base du « volontariat » et de l'anonymat en déployant des enquêtes sur leur engagement avec pourtant d'incessantes relances par des emails généraux ou ciblés. Curieuse et inquiétante pratique.

Oui, les salariés sont engagés, investis dans leur travail ; sinon ça ne fonctionnerait pas. C'est parce qu'ils mettent leur intelligence au service de leur activité que celle-ci fonctionne. Une société dans laquelle les salariés ne seraient pas « engagés » dans ce qu'ils font, s'effondrerait très rapidement. Mais l'engagement dont les politiques des Ressources Humaines nous parlent n'est pas celui-là. Il s'agit en fait « d'adhésion » à la politique de l'entreprise, à ses projets et stratégies industrielles. On ne parle pas de la même chose.

Pour synthétiser nos propos, nous pourrions dire que la Direction parle rarement de choses qui fâchent quand elle veut aborder le thème de la QVT : pour elle, il s'agit juste de proposer une liste de pratiques ou de projets « de bon sens » ou « consensuels » qui amélioreraient immédiatement la vie au travail des salariés, mais sans que jamais rien ne change véritablement dans leur activité professionnelle. Or le travail, son organisation, sa qualité, les moyens nécessaires à sa réalisation sont sources et lieux de conflits, de controverses ! C'est inhérent au travail et c'est ça qui est facteur de santé.

BUT

MODÈLE D'ENTREPRISE

Quand les groupes d'expression doivent-ils commencer à fonctionner ?

D'après l'accord Groupe, ils devaient être mis en place au 2ème semestre 2018, mais pour la direction de LAS ce n'est pas prévu avant janvier/février 2019. La CGT regrette ce retard à l'allumage.

Comment ?

1ère réunion de lancement initiée par le « manager », 20 personnes max, animateur désigné par l'équipe, durée moyenne 3h. Un volontaire parmi l'équipe ou le service pourra se charger d'animer ces réunions. Celui-ci sera alors formé à l'animation de réunion afin de favoriser l'expression de chacun.

A quelle fréquence ?

Deux réunions seront organisées tous les ans, au 1er et 2ème semestre, par équipe, service... Votre participation à ces réunions se fera sur la base du volontariat.

Lien de subordination ?

Ces réunions se dérouleront sans lien hiérarchique, pour que vous soyez libres de vous exprimer, vous pourrez prendre un temps sans votre hiérarchie si nécessaire.

Pour parler de quoi ?

Tous les sujets liés à votre qualité de vie au travail pourront être abordés lors de ces réunions, sans tabous. Cela sera notamment l'occasion de discuter collectivement de la charge, de l'organisation et du temps de travail afin de définir les actions à mettre en œuvre.

Ces groupes d'expression ne doivent pas se contenter de déceler les problèmes et de les exposer, ils doivent les analyser et contribuer activement à leur résolution, soit en essayant de régler les problèmes qui sont à leur niveau, soit en proposant des solutions.

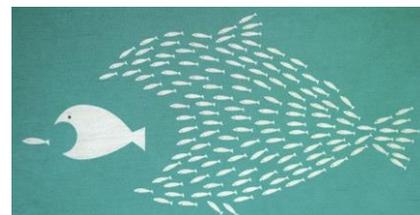
Exemples thématiques :

- la communication au sein de l'équipe/du groupe,
- les méthodes d'organisation du travail
- la charge de travail (répartition des tâches, organisation, horaires)
- les actions d'amélioration des conditions de travail, des postes de travail et des moyens informatiques
- l'accès aux informations nécessaires à l'accomplissement de son métier
- le respect du droit à la déconnexion
- les processus transverses et les relations interservices
- le service ou l'activité
- les métiers dont relève le personnel réuni dans ces groupes

Comment vos propositions seront-elles prises en compte?

Un compte-rendu de ces réunions, faisant notamment apparaître les actions et propositions, sera transmis aux RH et à la commission locale de suivi de cet accord QVT.

Si des questions, des problématiques ou des demandes, formulées lors de ces réunions, attendent une réponse, elles seront transmises à la hiérarchie qui aura deux mois pour répondre. Les représentants du personnel seront informés des questions et réponses apportées par la direction.



Emparez-vous de cet espace de liberté pour parler de votre travail et proposez des alternatives organisationnelles, citoyennes ou environnementales. Cela sera l'occasion de pouvoir agir sur le modèle d'entreprise que vous voulez. La CGT, avec son réseau, est également un espace permanent et indépendant d'échange collectif permettant de proposer des alternatives sociétales. La CGT porte depuis toujours l'idée d'agir sur les orientations de notre entreprise, par exemple pour développer une branche médicale au sein du Groupe (*imageriedavenir.fr*).