



## Expertise du CHSCT - PIDF sur le NAC empêchée !

Paris, le 14 Mars 2017,

Les élu-es du CHSCT parisien ont proposé qu'une expertise puisse être réalisée sur les conséquences d'un certain nombre de mesures du projet d'accord de substitution.

Sur 16 élu-es 8 (CGT, FO, SNJ) ont voté pour et 8 (CFDT, SUD, UNSA) ont voté contre. Il fallait 9 voix pour réaliser l'expertise. Cette expertise n'aura donc pas lieu. A chacun-e de prendre ses responsabilités devant les salarié-es.

Dès la fin du vote un flash info de la direction sortait sur le futur positionnement des salarié-es dans le nouvel accord, avant même toute signature...

### **Voici le texte de l'expertise refusée. A chaque salarié-e de juger !**

Le CHSCT de PARIS de la société RADIO FRANCE, réuni le 9 mars 2016, avec notamment comme point à l'ordre du jour : « Désignation d'un cabinet d'expertise avec mission d'analyser les projets soumis au CHSCT le 21 février 2017 »

Après avoir pris connaissance des premiers documents d'information, nettement insuffisant transmis par l'employeur,

Après avoir entendu ses premières explications,

#### **CONSTATE QUE :**

La direction de Radio France a présenté au CHSCT, un projet d' « accord de substitution à la convention collective de l'audiovisuel public », un « avenant à l'accord ARTT », et des mesures unilatérales de substitution à cette même convention liées à des projets d'accords sur l'aménagement du temps de travail.

Cette convention collective a cessé d'exister depuis de nombreuses années et il a été décidé de façon précaire de continuer à l'appliquer seulement au sein de RADIO FRANCE.

RADIO France va donc cesser d'appliquer cette convention et envisage la mise en œuvre de mesures alternatives dans un contexte d'économies assorties d'un plan massif de suppression d'emplois consistant à ne pas remplacer un départ naturel sur 2 en 2016 et 2017 puis un départ naturel sur 3 en 2018.

Ces projets présentent en particulier des modifications d'ampleur de la nomenclature des emplois et des parcours professionnels.

Les différents aspects de ces projets constituent un changement important des conditions de travail, au sens de l'article L.4612-8 du code du travail, notamment et en particulier concernant la nouvelle nomenclature et classification des emplois, la gestion des parcours professionnels.

Les élu-es sont inquiets des conséquences de la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures de ces projets et particulièrement :

- De la construction de la nomenclature et classification des emplois et des conséquences sur les salariés et les collectifs de travail comme par exemple :
  - Les attachés de production et chargés de programme
  - Les assistants à la réalisation et réalisateurs.
  - Les agents d'accueil et sécurité, chefs de poste et superviseurs
  - Les salariés dont le repositionnement est vécu comme défavorable
- De la possibilité d'imposer à un salarié de réaliser « des tâches simples relevant d'activités connexes à sa spécialité » et « des tâches simples relevant de postes dont les emplois appartiennent aux groupes de classification inférieurs dans son métier ».
- Dans ce contexte de modification de la nomenclature des emplois, du rôle que pourrait revêtir l'entretien annuel dans le nouveau système salarial et de ses conséquences sur les salariés et les encadrants.
- Des nouvelles modalités d'évolution de la rémunération et de ses conséquences sur les collectifs de travail.
- De la mise en place prévue dans un certain nombre de secteurs d'horaires variables hebdomadaires
- Du risque de détournement des dérogations au code du travail concernant le temps de travail pour compenser les suppressions de postes.

Les élu-es constatent que la direction n'a présenté aucun élément concernant la mise en œuvre des projets, aucune analyse d'impact des mesures prévues dans le projet présenté sur les conditions de travail, l'organisation du travail et la santé des salarié-es.

Aucun dispositif d'accompagnement et de prévention n'est soumis à l'instance.

Les contenus du projet présenté sont aussi autant de chantiers à mettre en œuvre pour lesquels les moyens, modalités et calendriers doivent être précisés.

Pour faire face à la complexité et à l'ampleur du sujet, le CHSCT considère qu'il lui est nécessaire de se faire assister d'un expert comme l'autorise l'article L.4614-12 2<sup>ème</sup> alinéa du code du travail.

#### **EN CONSEQUENCE, LE CHSCT**

**I/ DECIDE** de recourir à l'assistance d'un expert agréé dans les conditions prévues par l'article L 4614-12 du Code du travail.

La mission confiée à l'expert aura pour objectifs :

- D'analyser un échantillon des situations de travail impacté par le projet particulièrement pour les secteurs évoqués ci-dessus.
- D'évaluer les impacts du projet particulièrement sur les thématiques de la nouvelle nomenclature des emplois et classification, de la gestion des parcours professionnels et de la mise en œuvre des horaires variables hebdomadaires.
- D'analyser la conduite du projet et les dispositifs de prévention
- D'analyser les risques professionnels en résultant
- D'analyser les dispositions que devrait prendre la direction en vertu de ses obligations (Art. L.4121-2)

Au final, la mission d'expertise devra aider le CHSCT, dans sa mission de prévention et d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé des salariés.