

1.2 Prévenir et gérer les conséquences de la transformation du travail

Les transformations progressives du travail et de ses organisations (en lien avec le numérique, la robotique, le travail à distance...) doivent être anticipées et accompagnées pour mieux les mener.

Les parties signataires s'engagent à :

- Faire de certaines entités de France Télévisions, sur la base de leur volontariat, des champs d'expérimentation des organisations en développant la prévention primaire(*) (population plus exposée, taux et fréquence d'arrêts maladie et d'accidents du travail importants),
- Développer la démarche d'évaluation embarquée (*) des processus de travail déjà expérimentée avec l'ANACT(*) et, après l'avoir internalisée, l'utiliser comme l'un des processus d'adaptation et d'amélioration continue des organisations du travail,
- Associer systématiquement l'analyse ergonomique dans la conception des projets de changement d'organisation, de l'environnement et des postes de travail.

Les conditions de réalisation des actions correspondantes sont développées dans l'encadré ci-dessous.



ENCADREMENT DES EXPERIMENTATIONS EN LIEN AVEC LES ORGANISATIONS DU TRAVAIL

Expérimentons, avec méthode et règles partagées, les changements du travail

Les parties signataires reconnaissent l'enjeu des expérimentations des organisations de travail. Elles les souhaitent respectueuses des femmes et des hommes de l'entreprise en favorisant l'implication et l'engagement personnels, la mobilisation des savoir-faire et des compétences de chacun, salarié et manager, sans pour autant les systématiser. Les dispositions ci-dessous s'appliquent dès la date d'application de l'accord pour les phases à venir des projets déjà engagés.

Les parties signataires conviennent que les conditions pour réussir des expérimentations en lien avec les organisations du travail sont les suivantes :

- ~~Chercher à concilier les impératifs de réactivité et la nécessité de tester des dispositifs innovants~~ : pouvoir, pendant la phase d'expérimentation, tester des dispositions non encore prévues par les accords collectifs ou pouvant, le cas échéant, y déroger. Si l'expérimentation est concluante et si cela s'avère nécessaire, des négociations destinées à compléter ou modifier les textes considérés seront engagées
- S'appuyer sur un constat partagé autour des résultats de l'expérimentation pour assurer un dialogue social de qualité,
- Favoriser la prise de décision au plus près du terrain en lien direct avec les acteurs locaux concernés.

Qu'entend-t-on par expérimentation ?

Une expérimentation est une occasion d'élaborer et de tester une nouvelle manière de travailler et d'organiser le travail.

(*) Définition de la méthode d'évaluation embarquée en annexe et dans le glossaire

Une expérimentation pourra notamment être lancée pour répondre à l'un des objectifs suivants :

- Améliorer en particulier l'exercice du travail existant et favoriser une dynamique d'innovation, à l'initiative des salariés et des managers,
- Résoudre une problématique en particulier de dysfonctionnement organisationnel,
- Accompagner et tester un projet de transformation avant son déploiement.

Elle n'a pas un caractère obligatoire. Elle est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, dans le respect des dispositions du code du travail et des prérogatives des instances représentatives du personnel. Elle n'a pas vocation à être déployée dans le cadre d'une procédure d'information – consultation mais peut l'être en amont si les conditions le justifient.

Afin d'assurer les conditions optimales de la conduite de l'expérimentation, la direction locale formalisera la méthodologie retenue et validée dans le cadre d'une convention signée avec les organisations syndicales représentatives du périmètre concerné par l'expérimentation selon les règles de validité issues du code du travail (article L 2232-12). Le défaut de signature valide de la convention ou d'approbation majoritaire par les salariés consultés sur l'expérimentation ne prive pas les parties de la capacité d'engager une négociation en vue de modifier l'accord collectif pour intégrer les dispositions qui auraient pu faire l'objet de cette expérimentation.

Cette convention a pour objet de préciser les critères de lancement de l'expérimentation et de sa réussite :

- Nature
- Objectifs
- Modalités et moyens spécifiques
- Dates et durée
- Rôle des différents intervenants
- Bilan

Tous ces points figurent dans la fiche méthodologique d'aide à l'expérimentation qui comporte le modèle de convention à signer en annexe 4.

Quel est le cadre de l'expérimentation ?

- Une expérimentation répond à un sujet donné et précis,
- Une expérimentation s'applique sur un périmètre précis,
- Une expérimentation s'inscrit dans une durée déterminée,
- Une expérimentation implique et associe, en amont, les salariés et les managers du périmètre concerné.

Quelle méthode utiliser ?

- Définir l'objectif général : construire de nouvelles manières de travailler et les exploiter en veillant à ce que le cadre de l'expérimentation favorise une réflexion créative par la contribution des salariés,
- Evaluer et prendre en compte les impacts humains, c'est-à-dire les facteurs de risques physiques et psychiques,
- Analyser, évaluer et partager les résultats de l'expérimentation avec les salariés impliqués en tant qu'acteurs professionnels et experts pour en tirer, en commun, des enseignements,

- Eclairer, à partir du bilan, la suite donnée à la pratique expérimentée. Il est précisé qu'un bilan négatif de l'expérimentation ne condamne pas pour autant la pratique expérimentée dès lors qu'elle fait l'objet d'une adaptation la rendant compatible avec les objectifs recherchés.

La Direction de la santé et de la qualité de vie au travail est garante de la méthode.

Dans ce cadre, la Direction de France Télévisions sensibilisera les managers à leur rôle d'innovation et d'écoute dans ces expérimentations en :

- Orientant les programmes de formation des managers sur leur rôle spécifique et leur implication dans les expérimentations,
- Créant des espaces dédiés d'échanges entre managers sur l'accompagnement des expérimentations et d'échanges de bonnes pratiques,
- Associant plus largement les managers et les responsables ressources humaines dans cette démarche expérimentale d'anticipation et d'accompagnement du changement du travail.

Les parties signataires souhaitent à travers ces expérimentations valoriser une nouvelle approche des relations professionnelles avec la volonté de :

- Tendre vers un fonctionnement rendant plus systématique l'établissement d'un diagnostic partagé entre direction et représentants du personnel avant l'élaboration de préconisations,
- Partager les résultats des expérimentations, assurer un suivi des conditions de mise en œuvre au sein de la commission de suivi, et en tirer des enseignements.

1.3 Mieux intégrer la qualité de vie au travail dans les projets de transformation

L'adaptation est nécessaire pour rendre les organisations du travail plus efficaces, plus respectueuses des salariés, plus performantes, dans le respect des contraintes financières de France Télévisions, tout en veillant à adapter le travail à l'homme.

France Télévisions s'engage :

- A ce que le commanditaire du projet de transformation intègre, dans son cahier des charges, les points suivants :
 - Evaluer et anticiper les impacts humains du projet,
 - Impliquer, le plus en amont possible, les salariés du périmètre du projet via les espaces de discussion pour en faire des acteurs du changement global et de leur propre évolution individuelle,
 - Recenser et mentionner les dispositifs, les outils et les expertises disponibles et y recourir en veillant à leurs mises à jour en fonction de l'évolution du projet.