

Pas de QVT cette année sous le sapin de Noël

Pour affichage – Le 20 décembre 2021

FO et les autres OS ont informé jeudi soir la DRH qu'ils ne seraient pas signataires du projet d'accord QVT. Les ultimes propositions que nous avons adressées à la direction n'ont pas été acceptées. C'est une immense déception pour FO et les salariés, notamment sur le volet du télétravail où l'attente était forte.

Ce n'est pas faute d'avoir tout essayé pour amender le texte: toutes les OS ont fait un travail remarquable en multipliant les propositions écrites ou orales jusqu'au terme de cette négociation. Le tableau non exhaustif ci-dessous en est le reflet:

Demandes proposées ou soutenues par FO	
Féminisation des femmes dans l'encadrement. <i>Demande d'intégrer la mixité sur des postes à forte responsabilité (directeurs et membres du Comité de direction). Non précisée.</i>	Evolution des rémunérations. <i>Demande de préciser les critères objectifs permettant d'exclure toutes formes de discriminations. Non retenue.</i>
Harcèlement sexuel et agression sexiste. <i>Propose de détailler toutes les formes de harcèlement, en y intégrant notamment les RPS et les outils/indicateurs pour le mesurer. Retenue partiellement par la direction. Renomme cet article "Harcèlement" mais refuse d'y intégrer les RPS, les nouveaux outils et les indicateurs de suivi.</i>	Recours au télétravail. <i>Propose un seuil moyen annuel potentiel compris entre à 1,5 et 2 jours. Possibilité offerte au manager d'aller au-delà. Propose de spécifier les métiers télétravaillable. Demande de préparer le passeport télétravail avant la signature de l'accord. Préciser les refus possibles, le dispositif de recours en cas de désaccord. Non retenue Possibilité de poser des 1/2 journée de télétravail. Non précisée dans l'accord.</i>
Expression des salariés. <i>Propose de définir la notion des "petits irritants" avec création d'un indicateur pour suivre les délais d'interventions. Non retenue.</i>	Droit à l'erreur. <i>Propose d'ajouter un paragraphe sur le droit à l'erreur tout au long de la carrière professionnelle. Non retenue.</i>
Favoriser l'articulation vie professionnelle/vie personnelle. <i>La direction indique dans cet article qu'elle entend promouvoir le CESU dans les CSE-E. Aucune allusion sur le fait que la mise en place des CESU se fait en partenariat avec les CSE, et qu'ils en ont la gestion et qu'il le finance en partie avec la direction. Retenue partiellement par la direction. Description incomplète sur l'implication des CSE et des élus, sa mise en place et son mode de gestion</i>	Horaire variable administratifs. <i>Garder pour les administratifs de La DRE CA le bénéfice de l'accord sur les horaires variables lors de leur affectation sur les DRE AMP ou RAA, et pour les autres déplaçonner le compteur d'heures et possibilité de prendre 2 demi-journées par mois. Retenue partiellement par la direction. Compteur passe de 8h à 16h. Récup jour inchangé. Clause annuelle de revoyure pour savoir si on le reconduit ou pas, aucune garantie que le dispositif continuera les années suivantes.</i>
Organisations et conditions de travail. <i>Malgré notre demande, aucun article ni aucune proposition de la part de la direction pour améliorer ces 2 thématiques, qui pourtant sont le cœur même de la QVT. Non retenue par la direction.</i>	ARTT. <i>Demande d'augmenter le nombre de jours d'ARTT mobile à l'année. Retenue partiellement par la direction. 50% de mobile à partir de 2023 conditionné à la pause sur un tour à 3 mois + clause annuelle de revoyure où le dispositif peut s'arrêter.</i>

Au final, nous constatons avec regret que ce projet d'accord ne présente pas ou peu d'avancée en matière de QVT. Le texte est une somme de généralités, de grands principes et de conditionnalités qui laisse toute l'attitude à l'entreprise de l'appliquer comme elle le souhaite en négociant de gré à gré avec les salariés ; avec toutes les inégalités, litiges et injustices qu'ils engendreraient.

La non-prise en compte d'une grande partie de nos demandes, couplée à la disparition de la médaille du travail et du seuil de jour minimum de télétravail, rend finalement cet accord moins favorable que le précédent.

De plus, il était impossible pour FO de donner un blanc-seing à la direction, surtout vu comment sont appliquées et interprétées aujourd'hui la plupart des conventions d'entreprises.

Ensemble battons-nous pour défendre vos intérêts !