Délégation Nationale Société Générale
Tour Société Générale
92972 Paris La Défense Cedex
Tél. : 01 42 14 41 18
Fax : 01 42 14 93 77
e-mail : delegation-nationale@cfdt-sg.fr

Compte rendu de la réunion du 19 mars 2018
De la renégociation de l'accord sur les conditions de vie au travail

Pour la Direction : Youssef BOUNI, DrhgRso - Marie LANGLADE DEMOYEN, DrhgRso - Véronique KOWALCZUK, DrhgRsoRst - Françoise SCOFFIER, DrhgRsoMedGra - Patricia PASQUIER, DrhgRsoMedGra -

Pour la CFDT : Nathalie COUCHELLOU – Marion GRASSET

Comme lors de la réunion du 15 février, Youssef BOUNI émet un doute sur la conclusion finale d'un accord en utilisant le conditionnel ….le renouvellement de l'accord…si c'est possible.

En début de séance, la Direction a souhaité connaître notre position sur le projet de texte transmis 3 jours ouvrés auparavant.
Pour la CFDT, nous avons exprimé notre surprise de voir le texte profondément modifié. Nous avons rappelé que nous avions signé le premier accord pour poser une première pierre, on s'attendait à poser la deuxième dessus alors que l'on s'aperçoit que la moitié des fondations ont été rasées. Il n'apparait plus l'implication de **l'ensemble** de la ligne managériale et les espaces de dialogue qui sont les 2 points essentiels de tout accord sur le sujet. Nous avons demandé un report jusqu'à fin juin pour avoir les résultats de la deuxième enquête sur l'évaluation des conditions de vie au travail et mieux cibler les points à modifier dans l'accord.

Finalement, la Direction a retenu 3 sujets des échanges du 15 février qu'elle a interprété comme les attentes des organisations syndicales : la prise en compte de l'impact humain dans les projets de transformation, la charge de travail, la déconnexion.

La CFDT a décliné ses revendications qu'elle a transmis à la Direction :

- Rappeler que l'accord doit aussi traiter de la prévention des risques psycho-sociaux (obligation légales)
- Inscrire dans le préambule, les principes de prévention et d'amélioration des conditions de vie au travail dans l'action de l'entreprise au quotidien et durablement (Plan santé au Travail 2016-2020)
- Passer de « inviter » et « encourager » à « objectifs et résultats » . L'accord doit être plus contraint et objectivé.
- L'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise avec la volonté de travailler ensemble
- Intégrer le droit à l'erreur et pas uniquement pour l'innovation
- Mise en place d'un protocole en cas de tensions constatées : lanceurs d'alertes, recenser, quantifier, analyser, acteurs de la résolution
- Les échanges sur la charge de travail doivent amener à des actions pas uniquement à des constats (loi travail 08/08/16)
- Identifier l'ensemble des préventeurs de la santé au travail
- Amélioration des postes de travail en amont des réaménagements
- Développer les temps de discussion sur le travail

- Droit à la déconnexion, ce paragraphe doit être plus ou moins détaillé suivant qu'il se substitue à l'accord du droit à la déconnexion ou pas.
- Prendre en compte la QVT dans les projets dès leur élaboration et non uniquement lors de leur mise en place. Créer des comités QVT
- La mesure, l'analyse et le suivi de la qualité de vie au travail doit se faire au travers de plusieurs indicateurs croisés mais pas avec le baromètre.
    - La perception des salariés : Poursuivre l'enquête de perception de l'évaluation des conditions de vie au travail auprès des salariés dissociée du baromètre
    - Les indicateurs RH : - Absentéisme maladie, Turn Over, Prise et reliquat des congés, Nombre de visites médicales à l'initiative du salarié, Nombre de visites médicales à l'initiative du médecin, Nombre d'examens spécifiques, Nombre de télétravailleurs. Intégrer une présentation et analyse des indicateurs RH avec la même granularité pour une analyse globale
    - Les indicateurs de suivi de l'accord : Données marquantes des conditions de vie au travail permettant d'évaluer l'évolution pour se donner des objectifs et des obligations d'actions.
    - Les données du Document Unique d'Evaluations des Risques mis à jour au moins par an dans chaque établissement

La Direction joue les naïfs, en nous posant les questions suivantes :

- C'est quoi la charge de travail aujourd'hui ?
- C'est quoi le droit à l'erreur ?
- Vous pensez que les RPS sont plus importants aujourd'hui ?

Difficile de savoir ce que la Direction va retenir de ces échanges. Nous avons annoncé que nous leur transmettrons nos revendications par écrit ce que nous avons fait dès le 21 mars en précisant que nous étions prêts à les rencontrer pour en discuter.

Prochaine réunion le 17 avril 2018