
Paris, le 21 mars 2018

Madame Marie LANGLADE-DEMOYEN
Monsieur Youssef BOUNI
DRHG/RSO
Tour Société Générale
Paris la Défense

Madame, Monsieur,

Comme nous vous l'avons annoncé lors de la réunion du 19 mars, nous vous transmettons le travail de la CFDT sur le renouvellement de l'accord des conditions de vie au travail.

Pour rappel, malgré un débat très partagé au sein de notre organisation, nous avons signé en 2015 le premier pour sceller la première pierre d'une volonté partagée d'agir sur les conditions de vie au travail.

Comme nous l'avons dit en séance, pour nous, ce renouvellement devrait permettre de poser la deuxième pierre et ne pas en démolir une partie de la première.

Deux éléments essentiels dans un accord QVT, cités dans l'ensemble de la littérature sur le sujet, ont été supprimés : l'implication de l'ensemble de la ligne managériale et l'expression des salariés sur leur travail.

Il est dommageable de modifier la structuration de l'accord alors que nous n'avons pas encore mesuré l'évolution des impacts des différents leviers de l'accord puisque les résultats de la deuxième enquête sur l'évaluation des conditions de vie au travail ne sont pas encore connus.

Ce serait d'ailleurs une première dans le cadre d'un renouvellement.

Nous vous informons que nous sommes susceptibles de modifier le paragraphe sur le droit à la déconnexion si toutefois il devait se substituer à l'accord sur le droit à la déconnexion obligatoire depuis le 01.01.2017.

Concernant la charge de travail, la CFDT ne peut pas croire que la Direction ne sait pas mesurer la charge de travail dans un accord QVT quand elle est capable de le faire pour supprimer des postes. Nous attendons une certaine loyauté et volonté d'agir de la Direction par l'annonce d'actions concrètes inscrites dans l'accord. La CFDT s'appuie ici sur les résultats de la première enquête QVT où 78 % des répondants ont déclaré "être constamment pressé(e)s par le temps à cause d'une forte charge de travail".

Au vu des résultats de la première enquête sur le taux de stress de 48% et d'hyper stress 22%, un engagement fort de l'ensemble de la ligne managériale mais également de l'ensemble des acteurs doit être acté et pourquoi pas au travers d'un objectif comportemental en précisant s'il s'agit d'un acte de prévention primaire, secondaire ou tertiaire.

Nous sommes prêts à vous rencontrer pour argumenter nos positions et trouver un consensus pour l'amélioration des conditions de vie au travail des salariés.

Dans l'attente de votre réponse, recevez madame, monsieur, nos salutations distinguées.



Khalid BEL HADAOU
Délégué Syndical National Adjoint