
Paris, le 17 avril 2018

Compte rendu renégociation 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, Monique MOTSCH

La Direction commence par un tour de table pour avoir l'avis de chaque OS sur l'avancée des travaux :

La CFTC n'a pas d'objection particulière sur ce projet. Alors même que la négociation n'est pas terminée, la direction a déjà un signataire !!!

Le SNB note des avancées, mais certains sujets ne sont pas assez concrets. Le SNB s'étonne de l'absence du rôle du service social (les assistantes sociales).

La CGT ne sait pas comment prendre ces 14 pages : cette ébauche d'accord englobe tout et n'importe quoi, on ne s'y retrouve pas, les vrais enjeux ne sont pas traités.

Ces organisations syndicales déplorent l'absence de réels indicateurs sur la charge de travail et le manque d'engagement réel de la direction sur ce sujet alors même qu'elle déploie un vaste plan de transformation dans le réseau.

C'est bien pourquoi la CFDT est la seule à ne pas avoir signé les mesures d'accompagnement tant il était évident que la direction ne prendrait pas d'engagement réel sur les conditions de travail des salariés qui restaient dans l'entreprise.

Pour la CFDT :

- L'accord de 2015 représentait la première pierre à l'édifice, ce qui en a justifié la signature.
- Un bilan très mitigé : 3 années passées à mettre en place un questionnaire ! Pas d'idées novatrices, peu d'actions concrètes, rien sur la charge de travail. Le nouveau texte proposé est plutôt un lexique de vœux pieux, aucune obligation de résultat sur le terrain.
- Lors des plans de transformation, que ce soit au niveau du réseau ou des centraux, à aucun moment l'aspect humain n'a été pris en compte. Assistante sociale, médecin du travail n'ont pas eu de véritables moyens.
- Le texte pose plus de questions qu'il n'apporte de réponse.
- Concernant les outils informatiques, la direction mélange vie privée et pro : de nombreuses applications sont désormais disponibles sur les téléphones personnels.
- Sur le sujet de la déconnexion la CFDT demande une coupure automatique des outils informatiques à partir d'une certaine heure. La Direction ne doit pas se dédouaner de sa responsabilité.
- Le sujet de la charge de travail n'est pas correctement traité. Il n'est pas tenu compte des objectifs qualitatifs et quantitatifs, de l'impact des suppressions d'effectifs, de l'organisation de travail mise en place alors que ces éléments influent directement sur la charge de travail.

Réponses de la Direction :

- elle entend la demande des OS qui souhaitent plus de concret dans cet accord mais précise que les 15 engagements sur le temps de vie restent d'actualité,
- culturellement il faut faire évoluer les mentalités, les démarches effectuées ont permis d'amorcer un changement. S'engager dans la dynamique de la QVT demande une prise de conscience de tous les interlocuteurs.

Pour la CFDT cela dépend de ce que l'on entend par QVT : ce ne sont pas du beau mobilier, des petits déjeuners ou des massages qui vont améliorer les conditions de travail des salariés.

La Direction met en avant le déploiement des espaces de dialogues et le retour positif des salariés : ils peuvent s'exprimer sur leurs conditions de travail. A la demande insistante de la CFDT, la Direction accepte de réinscrire ce dispositif dans le nouvel accord.

La Direction insiste sur la nécessité d'être pragmatique : développer la QVT prend du temps et souvent la DRH se heurte aux réticences de certaines DR ou hiérarchies locales, notamment en ce qui concerne la mise en place de correspondants QVT. La CFDT s'insurge, comment mettre en place un accord et le faire vivre avec des réfractaires sur le terrain ?

La CFDT rappelle que lorsque l'on fixe des objectifs aux salariés ils n'ont pas voix au chapitre et doivent s'exécuter ! Nous demandons une réelle obligation de résultat, les dysfonctionnements étant toujours de même nature. Certes, un changement culturel prend du temps, mais quand il s'agit de supprimer 3450 postes avec pour conséquence une détérioration immédiate et importante des conditions de travail cela se fait très rapidement. Bien plus vite que d'obtenir l'acculturation de la QVT !

Concernant les indicateurs QVT, la CFDT réclame des indicateurs RH plus parlants que ceux proposés par la Direction. Elle demande également que les documents d'étude soient remis au moins 10 jours avant la réunion de l'Observatoire afin de mieux optimiser les échanges avec la Direction.

La CFDT déplore que les situations d'alerte, ne soient pas réellement prises en compte par les directions locales et que très souvent elles n'apportent aucune réponse aux problèmes soulevés.

Pour ce qui est de la politique de santé au travail, la CFDT fait remarquer qu'il n'y a pas de point sur l'ergonomie du poste de travail, alors même que des pathologies musculo-squelettiques apparaissent avec le matériel choisi pour l'accueil partagé. Par ailleurs, il faut préciser dans l'accord ce que l'on entend par maladie chronique (diabète, hypertension, cancer ...) car elles peuvent nécessiter des aménagements.

La CFDT insiste sur le sujet de la déconnexion et propose des bornes horaires pour éviter l'envoi des mails à des heures inadaptées. Dans un premier temps, la Direction ne prend pas en compte cette remarque. La CFDT rappelle la responsabilité de l'employeur sur la santé physique et morale de ses employés et également sur le risque accru de burn-out de certains managers. La Direction doit revoir ce point.

La CFDT profite de cette séance pour rappeler d'autres points qui participent à l'amélioration des conditions de travail mais qui ne sont pas repris dans cet accord :

- la dénonciation unilatérale de l'usage de pouvoir intégrer une autre entité que la sienne lors d'évènements exceptionnels (d'intempérie, de grève etc.). La CFDT demande, compte tenu de l'allongement de distance liée au plan de transformation, plus de souplesse pour les salariés concernés. Mettre ce point en discussion serait un signe de bienveillance de la part de la Direction !
- le don de jours pour enfant malade qui devait être étendu

La Direction demande aux Organisations Syndicales si elles sont prêtes à s'investir sur ce projet QVT ?

La CFDT lui demande si elle souhaite une réelle Qualité de Vie au Travail ou simplement un trophée de plus dans la vitrine du soi-disant dialogue social ?