

Cfdt:TOUTE
LA DIFFÉRENCE

Qualité de Vie au Travail

Un accord gâché

Vous aviez été 62% à répondre à l'enquête « **qualité de vie au travail** » fin 2015. La direction et les syndicats ont donc oeuvré durant l'année 2016 pour trouver un premier accord applicable sur 3 ans. Pour la CFDT, il s'agissait, par accord d'entreprise, d'aller plus loin, en vous donnant la parole au travers d'espaces de dialogue locaux, dans chaque établissement, afin de recueillir votre ressenti, vos remarques et vos souhaits notamment sur :

- **Votre environnement physique de travail** (locaux, outils, matériels...),
- **L'organisation de travail,**
- **L'ambiance de travail.**

Cette recherche d'amélioration de notre quotidien au travail reposait sur une démarche concrète, en adéquation avec les attentes exprimées, au plus proche du terrain et par des expérimentations pragmatiques répondant différemment aux problématiques propres à chaque lieu de travail.

Lors de l'ultime réunion de négociation du 13 septembre dernier, il a été question, entre autres choses, d'une annexe jointe au projet d'accord sur proposition de la CGC, intitulée « *guide des bonnes pratiques managériales pour l'équilibre des temps de vie* ». Ce guide, lancé par le ministère du droit des femmes en octobre 2013 à l'attention des managers, s'il n'a pas été contesté sur le fond, n'a reçu le soutien d'aucun syndicat en séance, sur la forme. De l'avis général, mettre l'accent sur une catégorie de salariés, dans un accord sur la « *qualité de vie au travail* » qui nous concerne tous, ne semblait pas opportun. De plus, les éventuels signataires de la convention auraient été amenés à devoir parapher ce guide ministériel, tel quel, sans en avoir ni discuté ni adapté son contenu. Sans plus value syndicale, quel intérêt avions-nous à le signer ? Il eut été plus utile de s'interroger sur une redéfinition du management, notamment de proximité, sur son pouvoir d'agir, ses attentes et les moyens dont il dispose. La direction a décidé de ne plus l'annexer.

La CFDT a fait savoir qu'elle signerait cet accord. Quelques jours plus tard, nous avons appris que CGC, FO et UNSA ne seraient finalement signataires qu'à la condition que ce guide soit de nouveau annexé à l'accord...ASF a proposé une alternative : promouvoir auprès de tous les salariés les bonnes pratiques pour l'équilibre des temps de vie et sensibiliser l'encadrement lors de sessions de formation spécifiques autour de la qualité de vie au travail. Rien n'y a fait, l'accord ne sera pas validé et l'entreprise mettra en place le minimum légal.

De toute évidence, le contenu de l'accord était acceptable, mais pour des raisons plutôt « tendancieuses », c'est toute la démarche qui prend le chemin de la corbeille, avec ses engagements sur les groupes de dialogue, la lutte contre les stéréotypes, la féminisation de l'encadrement, la politique d'accueil des nouveaux embauchés, l'amélioration de la parentalité par les hommes, l'équilibre vie pro/vie perso, le droit à la déconnexion, le travail à distance...

Quelqu'un ira t'il jusqu'à demander d'annexer « *la déclaration des droits de l'homme* » lors de la prochaine négociation ?

POUR LA CFDT, L'ISSUE DE CETTE NÉGOCIATION EST UN VÉRITABLE GÂCHIS.

À VOUS DE JUGER...