

Août 2020

## AGIR POUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

---

### Thème 2 : La QVT

#### La Qualité de Vie au Travail, c'est quoi ?

Elle est conçue généralement comme un sentiment de bien-être perçu individuellement et collectivement sur son lieu de travail. Divers facteurs peuvent nourrir ce sentiment : l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'équité, le droit à l'erreur, le degré d'implication et de responsabilisation, de reconnaissance et de valorisation du travail effectué, d'avantages etc.

L'approche « qualité de vie au travail » permet aussi de remettre le travail au centre du dialogue social.

La QVT est un ensemble :

La santé et la sécurité au travail – Permettre aux salariés de bénéficier de conseils santé – recourir à un ergonome – sponsoriser des salariés à des événements sportifs – installer ou rénover des équipements sportifs – permettre à certains salariés de travailler sur d'autres sites dans certaines situations – former à la sécurité routière – associer les CSSCT aux évolutions importantes des outils – aménager des lieux de convivialité – faire connaître les missions des différentes directions – célébrer certains événements – valoriser la contribution des équipes – développer les bonnes pratiques – veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (au niveau du recrutement, de la mixité des candidatures, des offres d'emploi, de l'accès à la formation, de l'accès aux responsabilités, du salaire) – neutraliser l'impact des congés liés à la parentalité – neutraliser l'impact d'un congé maternité – traiter de la lutte contre les discriminations – traiter du handicap – traiter de la pénibilité – traiter des risques psychosociaux – etc.

Autant de sujets que la CFDT souhaite voir aborder tout au long de cette négociation

---

## THEME 2 : La QVT



### Les propositions que fera la CFDT

La CFDT est favorable à la création d'une charte QVT qui pourrait être élaboré avec tous les acteurs de l'entreprise avec comme objectif, l'information, la communication et le soutien managérial.

### PROPOSITIONS CFDT : Organisation

Domaine	Objectif	Actions
<b>Incapacité</b>	Maintenir les salariés dans l'emploi en aménageant leur poste. Mieux prendre en compte les restrictions médicales des salariés et la notion de RQTH	Mise en place d'un véritable processus sur le sujet
<b>Encadrer le temps partiel</b>	Favoriser le temps partiel choisi Faire évoluer le temps partiel subi	Envisager et proposer de la poly-activité pour compléter un temps partiel subi afin d'obtenir un temps complet Proposer en priorité au salarié à temps partiel subi sans aucune obligation, un poste à temps complet qui concerne un même domaine de compétence et/ou connaissance. A contrario, permettre de passer à temps partiel choisi des emplois pour lesquels la société n'est pas coutumier du fait (ouvrier autoroutier, par exemple).
<b>Associer les salariés à certaines décisions de l'entreprise</b>	Le bien-être au travail c'est l'association aux changements (environnement physique, postes et lieux de travail, charge de travail, clarté des rôles, sentiment d'équité et de reconnaissance, choix sur les outils).	Faire des groupes de travail avant l'achat de gros matériels (saleuse, tracteur, etc.) mais aussi de plus petit (débroussailleuses, tondeuses). Quoi de mieux que demander à l'utilisateur lui-même pour le choix en termes d'usage et de besoin ?
<b>Horaires variables</b>	L'étendre pour tous les salariés de la structure.	Donner le choix aux salariés ne bénéficiant pas de l'horaire variable de pouvoir en bénéficier.
<b>Temps de déplacement</b>	Limiter les déplacements	Favoriser le travail à distance. Développer le télétravail
<b>Difficultés</b>	Faire face à des difficultés d'ordre personnel Faire face à des circonstances climatiques exceptionnelles	Mettre en place un temps partiel temporaire de droit. Mise en place d'une souplesse et de droits lors d'une situation climatique exceptionnelle

## Mesures spécifiques en faveur de la solidarité familiale

Domaine	Objectif	Actions
<b>Congé proche aidant ou de solidarité familiale</b>	Prendre en compte les particularités des salariés concernés	Maintenir les cotisations du régime de retraite complémentaire  Maintenir le salaire à 100% pour le congé de solidarité familiale
<b>Rupture conjugale</b>	Adopter une démarche bienveillante et faire preuve de souplesse lorsque l'entreprise a connaissance de la situation	Proposer un entretien avec le ou la salarié-e pour lui manifester un soutien. Etudier un allègement ponctuel de sa charge de travail ou un aménagement des modalités d'organisation de son travail. Sensibiliser les collectifs de travail tout en veillant à ne pas être intrusif.
<b>Le veuvage précoce</b>	Sensibiliser le manager et le collectif de travail pour les aider à soutenir psychologiquement leur collègue et éviter l'isolement Adapter l'organisation du travail du/de la salarié-e	Dans les semaines qui suivent le décès, faire preuve de souplesse : temps pour effectuer les démarches et prendre soin des enfants, allègement de la charge de travail, etc.  Proposer un point pour évaluer les besoins de réorganisation des modalités des horaires de travail et pour rassurer la personne.

## Mesures spécifiques en faveur de l'équilibre travail vie privée

Domaine	Objectif	Actions
<b>Droit à la déconnexion</b>	Structurer le droit à la déconnexion Encadrer les horaires de réunions	Définir les principes clairs et sensibiliser à la bonne utilisation des outils numériques.  Mettre en place des solutions techniques
<b>Fin de carrière</b>	Réduire la pénibilité pour les salariés de plus de 55 ans	Aménagement du poste de travail Aménagement des horaires de travail Favoriser le temps partiel
<b>Aide financière</b>	Allouer un budget annuel de la masse salariale afin de favoriser l'équilibre travail vie privée	Financement CESU Coaching parental Soutien scolaire Garde d'enfant Mise en place d'une conciergerie

## Mesures spécifiques en faveur de la parentalité

La CFDT propose de mettre en place une journée de la parentalité.

Domaine	Objectif	Actions
<b>Congé maternité</b>	Aménager le poste, les horaires et la charge du travail pendant la grossesse  Allonger d'une semaine le congé maternité ou favoriser la reprise progressive d'activité  Pouvoir bénéficier des autorisations d'absence	Analyser le poste  Aménager la réduction du temps de travail  Création d'une semaine complémentaire rémunérée à 100%  Temps partiel indemnisé à 100% sur les deux premières semaines de reprise  Informers les salariés sur les congés d'adoption et de pré adoption
<b>Congé parental</b>	Favoriser le congé parental	Favoriser la participation de l'employeur au niveau de la couverture santé  Prendre en charge les cotisations retraite sur la base d'un temps plein lors d'un temps partiel pour une durée de 8 mois.
<b>Enfants malades</b>	Prendre en compte les particularités les salariés en congé presence parentale	Maintenir le salaire à 100% Maintenir les cotisations du regime de retraite complémentaire
<b>Famille monoparentale</b>	Prendre en compte les particularités et besoins spécifiques des salariés en situation de famille monoparentale	Création d'une autorisation d'absence pour démarches administratives Aménager des horaires de travail
<b>Rentrée scolaire</b>	Permettre aux salariés de pouvoir s'absenter lors de la rentrée de leurs enfants	Accorder 2 heures d'absences rémunérées le jour de la rentrée jusqu'à l'entrée en 5em.

## Mesures complémentaires

Domaine	Objectif	Actions
<b>Avantages</b>	Faire bénéficier les salariés de tarifs privilégiés.	Faire bénéficier les salariés des contrats cadre VINCI Autoroutes et mettre en place une plateforme commune.  Proposer le chèque déjeuner

**Plus simple, plus sûr, recevez nos communications par courriel en indiquant votre adresse personnelle à laquelle vous souhaitez les recevoir à : [simonecfdt@gmail.com](mailto:simonecfdt@gmail.com)**

**Pour plus d'infos, Ayez le réflexe CFDT**