



Qualité de Vie au Travail
CR 1^{ère} Réunion Négociation
du 22 septembre 2022

À l'ouverture de cette réunion seules la CGT et la CFDT à travers leurs déclarations préalables ont exposé leur propre bilan, plus que mitigé, de l'accord QVT 2019-2022.

La DRH consacre cette première réunion à la présentation du bilan des quatre années d'application de l'accord Qualité de Vie au Travail (QVT), que la CGT signa en janvier 2019.

Les 6 premières pages du premier document de travail fourni donnent le ton : le « contexte règlementaire de l'obligation de négocier » reste le principal moteur de la Direction Générale... En clair, la prise en compte de la « Qualité de vie au travail » est depuis 2018 une obligation légale de « négocier »... mais pas forcément d'avoir des résultats !

Avec une telle introduction, difficile de se sentir en confiance dans une négociation touchant des sujets où tout repose sur la volonté réelle de la direction générale.

5 réunions sont prévues pour décliner les thèmes de la « Qualité de vie au travail » dans un nouvel accord d'entreprise :

- 22 septembre 2022 : Bilan de l'accord 2019-2022 et Bilan de l'enquête Mobilité d'avril 2022 (déplacements quotidiens trajet-travail)
- 11 octobre 2022 : Télétravail
- 25 octobre 2022 : Télétravail et Mobilité
- 24 novembre 2022 : Mobilité / Conciergerie / Crèches
- 15 décembre 2022 : Mobilité / Conciergerie / Crèches / Evaluation des Risques Psycho-sociaux

Pour la CGT, le compte n'y est pas !!! Quand parlera-t-on du droit d'expression des salariés, de la prise en compte REELLE des risques psycho-sociaux, des aspirations et envies réelles des salariés ???

Compte-rendu des échanges :

Expression des salariés

La direction n'a lancé le processus qu'en juillet 2022, en organisant huit réunions d'information des managers. Bientôt quatre ans après la signature de cet accord QVT, 118 réunions d'expression des salariés ont, selon la DRH, déjà été tenues.

Droit à la déconnexion

La DRH réaffirme son engagement en mettant à jour la charte du bon usage du système informatique et en publiant un livret « messagerie électronique » à l'intention des salariés. Ce livret précise le droit à la déconnexion, mentionnant que le salarié n'est pas contraint de répondre en dehors des horaires normaux.

Conciergerie

Les statistiques de fréquentation mettent en évidence un démarrage poussif. Sur 8000 salariés, seuls 2000 sont inscrits à la conciergerie et 2600 prestations ont été réalisées en trois ans. La CGT a rappelé la nécessité de n'oublier personne : les « conciergeries dématérialisées » imaginées sur la plupart des établissements ne fonctionnent pas ! (sans surprise !).

Télétravail

La DRH annonce que 2749 salariés pratiquent actuellement un télétravail régulier. Trois sur quatre télé-travaillent un jour par semaine, et seulement un sur cinq deux jours par semaine ...

La CGT a interpellé la direction sur le manque criant de moyens matériels (grand écran, souris, câblage, etc.) et financiers (abonnement internet, électricité, chauffage, repas, etc.). La délégation a aussi insisté sur la vacuité de « l'accord télétravail », et rappelé que la grande majorité des salariés du tertiaire plébiscitent cette forme de travail.

Prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

La direction a mis en place un dispositif d'évaluation collective des RPS au poste de travail par le manager, sur la base du questionnaire de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), pour élaborer des plans d'action et mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Aujourd'hui, sur 950 postes de travail évalués, 37% présentent au moins un Risque Psycho-Social fort. La CGT note la prédominance des risques intitulés « intensité et complexité du travail » et « exigences émotionnelles ».

Pour la CGT, continuer à demander aux seuls agents de maîtrise d'évaluer les risques psycho-sociaux de son équipe est une aberration. L'inspection du Travail d'Argenteuil a d'ailleurs rétoqué le dispositif de la direction générale, et MIS EN DEMEURE l'entreprise de faire remplir le questionnaire INRS par l'ensemble des salariés du site. **Un exemple à suivre !**

Conclusion

La DG invoque la crise sanitaire pour justifier son retard à mettre en application l'accord QVT de janvier 2019. C'est pourquoi des sujets importants pour le bien-être des salariés sont encore en suspens.

La CGT espère que la DRH prenne pleine conscience des ratés que les organisations syndicales ont exposés aujourd'hui, et présentera ses propositions d'amélioration dès la prochaine réunion de négociation.