



**DECLARATION CGT**  
**NEGOCIATION QVT**  
**11 octobre 2022**

Après la première réunion dédiée au bilan de l'Accord 2019/2022, nous devons aujourd'hui prendre toute la mesure de ce dernier mais aussi de la récente pandémie, du changement climatique et de l'inflation structurelle, afin de perfectionner cet accord, dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise.

Pour ce faire, la CGT réitère ses demandes :

**Télétravail/Droit à la déconnexion**

- Prise en charge des frais inhérents au télétravail (Électricité, gaz, eau, repas, etc.)
- Fourniture de l'ensemble des moyens matériels permettant un télétravail efficace (Grand écran pour tous, etc...)
- Suppression des horaires fixes pour les non-cadres et libre télétravail dans les plages mobiles des établissements.
- Suppression du quota de télétravailleurs.
- Messagerie Professionnelle en dehors du temps de travail : proposition systématique (par fenêtre Pop-up) d'envoi différé de l'email.
- Plus de réunion après 18h.
- Mise en place d'un questionnaire pour pallier les effets néfastes connus (RPS, isolement social, ralentissement de la progression de carrière, etc.)

**Mobilité**

À l'heure où le prix des carburants explose, où chacun doit réduire au maximum son empreinte climatique, la CGT demande que tous les moyens dont vous disposez, pour faciliter la mobilité, fassent partie intégrante de la QVT.

Sachant que l'État subventionne ces aides aux entreprises qui décident d'encourager la « mobilité douce » :

- ✓ Certaines exonérations pour les entreprises qui participent financièrement à l'achat de vélos par les salariés.
- ✓ Possibilité donnée aux entreprises de verser une prime aux salariés qui effectuent les trajets domicile-travail à vélo.
- ✓ Revaloriser la prime de transport.

La CGT demande que Dassault-Aviation :

- Prendre en charge 100% de l'abonnement aux transports collectifs (Passe Navigo, etc.) afin d'inciter les salariés à les utiliser.
- Étendre les services de ramassage collectif.

**Crèche**

- Déplafonnement du nombre des places de crèche.
- Assouplissement des critères d'éligibilité à l'obtention de place en crèche.

### **Conciergerie**

- Amélioration de la connexion au site, de la communication du prestataire et de ses tarifs.
- Autonomie de chaque établissement pour choisir entre conciergerie numérique ou physique, et les prestations.

### **Expression des salariés**

- L'instauration de réunions trimestrielles et non pas semestrielles. Qu'aucun sujet, comme le stipule la loi, ne soit écarté, et que les réponses soient apportées aux salariés dans le mois suivant.
- La création d'un espace numérique sur le portail RH, où chaque salarié pourra poser toute question, et consulter les réponses apportées.

### **Recrutement**

- Pour les années à venir, la QVT sera conditionnée par l'adéquation entre la charge de travail et l'effectif présent. Travailler dans le stress n'est pas compatible avec la QVT.
- Dassault-Aviation doit anticiper la mise en œuvre d'un audacieux plan de recrutement, pour pouvoir ensuite assurer la formation des nouveaux embauchés.

### **Réduction du temps de travail**

La jeune génération de cadres et ingénieurs considère qu'une entreprise réticente au télétravail perd toute attractivité. Prenez conscience que cette génération, plus inquiète de l'avenir de la planète que de la croissance du PIB, ne considère plus le travail comme une « valeur » fondamentale de la société humaine.

Dans ce contexte, la CGT défend la réduction du temps de travail à travers la semaine de 4 jours hebdomadaires. Une telle réduction, dont les modalités restent à définir, contribuerait fortement à la QVT. De plus, nous constaterions une diminution de 20% des déplacements domicile-travail, augmentant significativement le pouvoir d'achat des salariés. L'entreprise, quant à elle, constatera l'amélioration de la QVT et verra se réduire son empreinte carbone, améliorant de fait son bilan HSE.

### **Risques Psycho Sociaux**

- Intégrer les membres du CSSCT dans l'évaluation des RPS et dans la transcription des résultats de l'analyse dans le DUER.
- Dès la détection par la médecine du travail d'un salarié en situation de RPS professionnel, celui-ci doit être déclaré en accident du travail afin que le CSSCT puisse analyser l'arbre des causes et proposer des solutions.
- Dès l'identification d'un problème, source potentielle de RPS, le CSSCT devra participer à la recherche des causes principales.
- Mettre en place des indicateurs pour évaluer la charge de travail, en prenant en compte les activités transverses ou permanentes.
- Mise en place de commissions locales et centrale pour un suivi de l'accord QVT. Ses membres doivent être sérieusement formés. Elles se réuniront une fois par semestre.

Pour la CGT, le manager ne doit pas être placé au cœur de la démarche QVT, mais considéré comme tout autre salarié. Parce que situé « entre le marteau et l'enclume », le manager est depuis longtemps reconnu comme étant sujet aux RPS.

**TOUT CECI PERMETTANT UNE MEILLEURE  
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL POUR TOUS**