



Accord relatif à la « qualité de vie et au bien-être au travail »

(Juillet 2019)

Négocier un accord qualité de vie au travail (QVT) est désormais une obligation légale.

Les négociations se sont terminées à SAE le 17 juillet 2019. Cet accord s'articule autour de 3 parties :

- Droit à la déconnexion et amélioration des conditions d'exercice du travail.
- Articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.
- Environnement physique et bien-être au travail.

La CGT regrette le manque de contrainte sur le droit à la déconnexion.

Il se limite en effet à des déclarations de bonnes intentions. La charte sur le bon usage de la messagerie professionnelle, les actions de communication et de formation pour partager les bonnes pratiques d'utilisation des équipements numériques sont nécessaires. **Mais la CGT aurait souhaité aussi aller plus loin avec des mesures plus contraignantes engageant la responsabilité de l'entreprise dans son devoir de déconnexion.**

Les indicateurs proposés pour mesurer le droit à la déconnexion sont d'ailleurs insuffisants.

Les mesures du nombre de téléphones portables enrôlés et du nombre de comptes MyMobility ne sont pas les indicateurs du droit à la déconnexion les plus pertinents.

La CGT avait proposé de mesurer le nombre de connexions et les temps de connexion, ainsi que les temps de réunions planifiées, hors plage horaire habituelle. Mais ni la direction ni les autres organisations syndicales n'ont adhéré à cette proposition.

Lors de la dernière réunion, la proposition de la direction d'associer uniquement les organisations syndicales signataires à la réalisation d'une future enquête sur le droit à la déconnexion, montre une nouvelle fois la vision restrictive de la direction sur les « partenaires sociaux ».

Pour la CGT, aucun accord ne devrait prendre en compte des mesures de chantage à la signature. La valorisation des organisations syndicales signataires, souhaité par la direction, doit se limiter pour la CGT à informer les salariés des parties signataires et non pas à exclure des non signataires.

La partie sur l'articulation des temps de vie professionnel et personnel est un recensement dans un même accord de tous les droits existants dans la loi, la convention d'entreprise, ou les mesures des NAO, relatifs à la qualité de vie au travail. C'est pratique, mais cela peut être risqué si les droits sont inférieurs à un autre accord qui pourrait un jour être remis en cause. C'est le cas des 4 heures sans justificatif du crédit parental de la convention collective.

Les mesures supplémentaires concernent :

- L'octroi d'un 12^{ème} jour de travail occasionnel à domicile par an.
- La mise en œuvre d'une procédure de sortie tardive.
- L'octroi de 4 jours de travail occasionnel à domicile dans le mois qui suit le retour de congé maternité ou paternité.
- L'octroi d'une journée de congé supplémentaire pour toute prise d'au moins 10 jours de CET suivant ou précédant immédiatement le congé paternité.

- L'octroi d'un jour de congé supplémentaire par an indemnisé à 50% pour soigner un enfant malade de moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans.
- L'octroi de 2 jours de congés pour le PACS d'un enfant.

La CGT avait demandé de mettre le crédit parental annuel (de 20H ou 3 jours) par enfant et non pas pour tout le foyer. En vain.

La CGT avait demandé de définir un congé de proche aidant. En vain.

La CGT avait demandé de revoir les mesures sur les astreintes dans cet accord. La direction a choisi de définir unilatéralement, donc hors du cadre d'une négociation, une note d'application sur ce sujet.

La CGT avait demandé de revoir les mesures pour les déplacements professionnels dans cet accord. La direction renvoie ce sujet à une réunion spécifique en septembre, donc hors du cadre de cette négociation.

La partie sur la qualité de l'environnement physique et le bien-être au travail propose quelques mesures que la CGT suivra de près :

- Engagement à prendre en compte la réglementation applicable en matière d'aménagement des locaux et postes de travail (recommandations INRS).
- Démarche ergonomique systématisée.
- Budget dédié aux travaux de peinture dans les ateliers.
- Plans d'actions locaux sur les TMS.
- Préparation musculaire avant, pendant et après l'effort au poste de travail.
- Exercices d'étirement et de relâchement musculaires.
- Mesure de façon exhaustive des émissions de gaz à effet de serre.

L'accord soumis à signature apporte donc quelques mesures supplémentaires pour les salariés sur la qualité de vie au travail.

La thématique sur le droit à la déconnexion est clairement abordée. Même si la CGT aurait souhaité aller plus loin sur les droits et devoirs de déconnexion, la CGT se déclare signataire de cet accord.

Courcouronnes le 24 juillet 2019