

**Cfdt:**

TOUTE  
LA DIFFERENCE

# Qualité de Vie au Travail

## Pourquoi la CFDT n'est pas signataire ?

### Les bonnes intentions ne suffisent plus

- > Bilan enjolivé, loin du vécu des salariés,
- > Plans d'actions QVT déclinés de manière aléatoire selon les établissements,
- > Enumération de grands principes déconnectés de la réalité du terrain,
- > Absence de nombreux thèmes liés aux conditions de travail,
- > Absence d'engagements sur les effectifs et les organisations de travail,
- > Absence d'engagements précis sur le télétravail (pas de seuil contrairement à l'accord précédent),
- > Refus d'intégrer davantage de souplesse dans la pose des RTT,
- > Refus d'intégrer de nouvelles modalités concernant les absences exceptionnelles,
- > Suppression de la gratification de la 2ème médaille du travail obtenue par la CFDT lors du dernier accord,

#### SUPPRESSION DES EFFECTIFS



### Le rendez-vous est manqué !

La CFDT ne sera pas signataire du 2ème accord QVT (tout comme les 4 autres Organisations Syndicales). La signature du 1<sup>er</sup> accord QVT en 2018 était pour la CFDT une première étape que nous espérions pouvoir améliorer lors de la négociation de ce nouvel accord. Malheureusement, la Direction est restée sourde à nos demandes et aux attentes très fortes des salariés quant à leur Qualité de Vie au Travail. Le précédent accord intégrait notamment jusqu'à 1 jour de télétravail autorisé par semaine ainsi que la 2ème médaille du travail : ces deux garanties majeures revendiquées par la CFDT ont été balayées du projet d'accord.

Si le télétravail est bien abordé dans ce projet, la Direction a cependant refusé tout cadrage, laissant ainsi la charge de la responsabilité à chaque service qui appliquera (...ou pas) ce dispositif, pourtant devenu incontournable dans l'organisation du travail.



Ne nous y trompons pas, le télétravail à lui seul ne fait pas l'équilibre d'un accord QVT ; les réorganisations de travail présentées ces derniers mois ne laissent rien présager de bon en termes de conditions de travail. Certaines équipes en essuient déjà les plâtres comme par exemple suite à la suppression de la DRE Brive, avec des impacts sur les PC régions, le 3605, la viabilité. D'autres services et DRE seront rapidement impactés par les nouveaux projets : la Télé-Assistance, la structure avec des missions inter-DRE, l'ensemble de la viabilité et les GME avec des périmètres d'intervention de plus en plus importants. Ce projet d'accord QVT ne protégeait donc en rien les salariés face à ces réorganisations.

Tous les statuts sont impactés par des conditions de travail dégradées :

- ✓ les cadres et la Maîtrise d'Encadrement qui sont écrasés de responsabilités sous les effets d'une gestion dogmatique des effectifs : faire toujours plus avec toujours moins !
- ✓ tous les autres salariés qui subissent la même dégradation de leurs conditions de travail pour les mêmes raisons.

La motivation des salariés est en baisse, ils ne se reconnaissent plus dans leur entreprise, le mal-être se généralise de manière préoccupante.

La Qualité de Vie au Travail n'est décidément pas une réelle préoccupation de la Direction mais davantage un affichage de grands principes et de bonnes intentions d'une élite déconnectée, incompatible avec la gestion des effectifs qui est menée.

La CFDT ne signera pas cet accord en net recul avec le précédent mais restera vigilante quant aux risques psychosociaux que l'entreprise refuse de prendre en considération (charge de travail, changements incessants des organisations, manque de soutien et isolement, déshumanisation au travers d'une numérisation à outrance, promotions à l'arrêt, perte d'autonomie, perte de sens ou disparition de certaines missions, absence d'écoute...).



CFDT-asf.com

Pour affichage, le 15 décembre 2021



Nous contacter