



DÉCLARATION CGT

NÉGOCIATION QVT

La négociation sur la Qualité de Vie au Travail touche à sa fin mais, pour la CGT trop de zones d'ombre persistent dans ce projet. C'est pour cela que la CGT vous demande d'ajouter des dates supplémentaires afin d'éclaircir ces zones d'ombre et d'enrichir cet accord encore très perfectible.

Télétravail/Droit à la déconnexion

La CGT vous réitère sa demande :

- De bloquer les serveurs à 18h sauf pour les salariés ayant de par leurs activités à communiquer à l'internationale.
- D'interdire les réunions après 18h.

En ce qui concerne le télétravail, la CGT ne s'y oppose pas, mais demande :

- Des garanties à travers la mise en place de garde-fous afin d'éviter les effets néfastes reconnus (RPS, isolement social accru des salariés, diminution de la progression du déroulement de carrière, flexibilité des horaires et horaires décalés : peut devenir un inconvénient si le salarié ne s'impose pas de limite de temps, etc...)

Crèche

Depuis de nombreuses années, la CGT n'a cessé de revendiquer la création d'une crèche inter-entreprises. Vous vous êtes enfin décidés de prendre en compte l'attente des salariés. Par contre nous ne pouvons pas cautionner la mise en place de la crèche, au seul motif, d'une défiscalisation pour la société. Nous devons pérenniser cette mise en place sans aucune contrepartie. Nous devons, ensemble, définir les critères définitifs d'attribution pour une plus grande transparence.

Conciergerie

Suite à notre consultation « bien-être au travail » les salariés ont plébiscité la conciergerie.

Vous prenez enfin en compte la demande des salariés, mais nous voulons des garanties concrètes concernant :

- Quel est le prestataire ?
- Avec quelles prestations ?
- Quelles conditions pour y accéder ?
- Par quel biais se fera l'utilisation ?

RPS

De votre propre aveu, l'accord RPS de 2010 est obsolète.

Pour la CGT vous auriez dû faire participer le CHSCT, dès la prise de connaissance d'une problématique pouvant ouvrir à un « RPS ».

Se faisant vous avez voulu travailler et régler les problèmes seul, sans faire participer les acteurs, les membres du CHSCT, au plus près sur le terrain.

En faisant participer cet acteur majeur, le CHSCT, nous aurions pu définir les causes principales du mal être :

- Surcharge de travail,
- Conditions de travail,
- Rémunération,
- Social,
- Reconnaissance,

Pour la CGT, nous devons demain, dans cet Accord, prendre en compte les lacunes de notre Accord RPS de 2010 en intégrant les membres du CSSCT dans l'évaluation du RPS et dans la transcription des résultats de l'analyse dans le DUER.

Pour la CGT, 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 de manière à ce que le CSSCT analyse l'arbre des causes afin de proposer des solutions.

Pour la CGT, le manager ne doit pas être au cœur de la démarche QVT. En effet, il doit être considéré de la même manière que l'ensemble des autres salariés sachant que cette catégorie est depuis longtemps reconnue sujet sensible au RPS et qui se retrouve souvent, de par sa position, « entre le marteau et l'enclume ».

Expression des salariés

Nous sommes satisfaits de voir un titre dans cet accord sur l'expression des salariés. Cependant nous n'avons pas la même définition de ce titre. En effet pour aller jusqu'au bout de la démarche, la CGT réclame des réunions trimestrielles et non pas semestrielles, qu'aucun sujet, comme le stipule la loi, ne soit écarté, que des réponses soient apportées aux salariés dans le mois qui suit.

D'autre part, la CGT réclame la création d'un support informatique visible et accessible sur Deltanet, portail RH pour tous les salariés afin d'y déposer et consulter toutes les questions, remarques posées ainsi que les réponses apportées.

Tout ceci permettrait une meilleure qualité de vie au travail pour tous.

