Cfdt:
LORRAINE

Action syndicale pour la QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL et ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En Lorraine, les équipes CFDT passent aux travaux pratiques !

Les militants CFDT dans les entreprises et les administrations agissent au quotidien pour l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés et des agents. Nous avons choisi sept témoignages issus des quatre départements de Lorraine et de plusieurs champs professionnels. Ils démontrent que, même dans une conjoncture économique difficile, le choix de la négociation et du dialogue social est payant à la fois pour les salariés et pour l'entreprise.

Le 19 juin 2013, la CFDT s'est engagée en signant l'accord national interprofessionnel QVT EP, qualité de vie au travail, égalité professionnelle. Nous faisons le pari d'un accord global sur le travail, pour pouvoir agir sur l'ensemble des composantes d'un travail de qualité, pour dépasser les cloisonnements des négociations par thème, pour promouvoir l'expression des salariés, la prise en compte du travail réel, l'égalité professionnelle.

Evidemment, sur le terrain, l'ouverture de négociations et la mise en place d'un accord global restent souvent difficiles. La QVT serait loin des préoccupations des salariés et de ce que négocient les équipes CFDT ? Nous faisons le pari inverse. Comme Monsieur Jourdain fait de la prose sans le savoir, des équipes travaillent depuis des années à l'amélioration de la QVT EP. Elles le font en fonction des opportunités du moment : accord spécifique, action du CHSCT, structuration du dialogue social... Certains ont travaillé un thème, d'autres ont une action qui couvre de fait l'ensemble des champs prévus par l'accord. C'est l'objet de ce document que de rendre compte de la richesse et de la diversité de ces expériences. Nous espérons que ces quelques témoignages donneront envie à d'autres équipes de se lancer dans l'aventure et de nous faire savoir ce qu'elles obtiennent.

Et puis ce 4 pages est là aussi pour dire en quelques lignes ce que peut être une action globale QVT EP et comment les exemples proposés peuvent être des portes d'entrée pour aller vers un accord global, triennal, ou peuvent être complétés par un accord spécifique. Dans cette optique, nous vous proposons une boîte à outils et quelques liens pour approfondir le sujet, trouver les aides nécessaires, à la CFDT ou chez nos partenaires. N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'information ou pour une demande d'accompagnement.

Dominique Toussaint

QVT EP

Sophie Vauthier – secteur grande distribution 54

« Nous avons signé un accord d'entreprise "Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes" au sein de notre magasin en juin 20 nous sommes 68 % de femmes et aucune n'a une fonction de cadre, par exemple. Avec cet accord, la direction s'engage sur des actions concrètes l'embauche, la qualification et la rémunération. Des objectifs chiffrés ont été pris, comme : les femmes représenteront moins de 60 % de l'effectif de la catég pour la catégorie "employés commerciaux, vendeurs", les hommes y seront représentés à hauteur de 40 % ».

L'égalité des chances passe par un déroulement de carrière possible et un accès à la formation pour tous.

La mixité et la diversité de la population de l'entreprise sont une richesse en terme de collaboration intergénérationnelle, par les transmissions des savoir-faire et une val

Philippe Caille - secteur agroalimentaire 55

« Suite à l'hiver rigoureux de 2012, des salariés ont eu des difficultés pour se déplacer jusqu'au travail. Du coup, nous avons compris (direction et représentants du personnel) qu'un nouveau besoin apparaissait pour les salariés. Nous avons donc signé un accord sur le télétravail en 2013. Nous sommes repartis des travaux réalisés pour la mise en place de la GPEC. Cet accord permet, à l'initiative du salarié, de travailler à son domicile 10 jours par an. L'entreprise aura, au préalable, mis à disposition le matériel informatique adéquat. Cet accord est sollicité davantage par les cadres, les commerciaux et les techniciens ».

L'équilibre des temps de vie privée et de vie professionnelle passe par différents aspects dans l'entreprise. Cela concerne par exemple les temps partiels, les horaires coupés, le travail de nuit, la parentalité. La conciliation des temps va plutôt aborder le développement du télétravail, notamment avec l'introduction de nouvelles technologies qui peuvent brouiller, voire effacer les limites temporelles et spatiales.

« Pour l'accord pénibilité, unique au niveau des coopératives de France, nous sommes également repartis des postes identifiés dans le cadre la GPEC. La cotation a pu être réalisée à partir d'une dizaine de groupes de travail, chacun composé du RH, du responsable sécurité, d'un membre CHSCT et d'un DP, de salariés et responsables des services concernés. Nous avons abouti à des compensations qui ont permis différentes formes de reconnaissances selon l'identification des facteurs de pénibilité subis par le salarié. Nous avons, alors, pu mettre en place des temps partiels, des cessations d'activité anticipées, des tutorats et nous avons une meilleure visibilité sur les parcours professionnels. Chemin faisant, nous avons pu repérer que l'accord sur les astreintes, datant de 1995, ne correspondait plus aux réalités de l'entreprise. Nous l'avons alors rediscuté en 2012 ! »

Se préoccuper de la santé tout au long de la vie passe par une observation des temps et des rythmes de production dans l'entreprise, par l'identification des différents risques professionnels, de la prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle.

« Améliorer la représentativité au sein de la coopérative était devenu nécessaire. Avec tous les accords que nous avons négociés, nous avons réglé beaucoup de petites choses. La preuve, il n'y avait quasiment plus de questions en réunion DP. Il fallait que le CE et le CHSCT soient mieux dotés et travaillent dans une meilleure coordination. Nous avons abouti à un accord UES, ce qui a permis d'augmenter le nombre d'élus au CE et de renforcer nos compétences pour cette instance. Nous avons également conclu la mise en place d'une réunion par an pour faire le suivi de l'ensemble des accords d'entreprise. »

La qualité du dialogue social, clairement énoncée dans l'ANI QVT & EP, permet un meilleur partenariat social afin de mieux prendre en compte l'expression des salariés. Les rôles et les missions des IRP doivent être clairs et connus de tous. Leurs expressions facilitées permettent une meilleure concertation et des négociations constructives.

EMPLOYABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Formation insertion
Plan de carrière
Parcours et compétences
Flexibilité et sécurité
Emplois atypiques

SANTÉ AU TRAVAIL

Organisation du temps de travail
Environnement Physique
Qualité de la prévention
Risques professionnels

QV E

ORGANISATION DU TRAVAIL

Autonomie
Sens du travail
Relations client
Responsabilisation
Qualité de la gestion
Travail en équipe

Manuel Leite – secteur industriel 57

« Le CE a réalisé une analyse des bilans et indicateurs chiffrés de a travaillé sur les conséquences du turn-over sur les équipes de tr questions. Toutes les IRP ont pris leurs responsabilités. C'est ainsi que nou pression directe et collective des salariés". Cet accord définit le cadre de par exemple), les sujets possibles à aborder (organisation du travail, am prise en charge des frais de déplacement, etc. En revanche, le salaire ne f

La mise en place d'espaces de dialogue et d'expression des salariés favorise l'ass et chemin faisant, à une conception partagée de la performance. Ces espaces les équipes.

015. Sur 73 salariés,
dans 3 domaines :
orie “employés”et

orisation mutuelle.

Hinda Helou – secteur médico-social 88

« Suite à des événements traités de manière individuelle, avec une collègue nous avons souhaité créer une section syndicale au sein de l’EPHAD. L’installation de cette section n’allait pas de soi. Un rapport de force s’est engagé avec la direction. Des pressions ont été ressenties sur le personnel. Il a fallu faire intervenir la tutelle. Lorsque la direction a finalement réalisé que le dialogue social pouvait être constructif pour tous, le dialogue s’est ouvert. Et aujourd’hui, même si nous restons vigilants, nous arrivons à travailler pour améliorer les conditions de travail, au bénéfice de l’ensemble des salariés, dans un climat plus serein. »

La qualité du partenariat social est importante pour les salariés comme pour la direction. Le rôle d’alerte et de vigilance joué par les IRP auprès des directions doit permettre de mieux orienter et d’enrichir des actions d’amélioration des conditions de travail, être en lien direct avec les réalités du travail.

Gilles Doury – secteur agroalimentaire 55

« 20 000 € de budget ont été alloués au CHSCT par l’entreprise. A chaque réunion du CHSCT, nous réclamions des travaux, mais entre la demande de devis, la validation en CHSCT et la réalisation des travaux, cela prenait beaucoup trop de temps. Le CHSCT a ainsi pu obtenir un budget et a agi en réalisant des actions de prévention concrètes, comme par exemple l’automatisation de portes, le réaménagement de postes de travail, etc. ».

La construction d’un dialogue social, notamment via le CHSCT, favorise une véritable amélioration des conditions de travail, notamment en agissant de manière concrète sur l’ergonomie de poste et en développant la santé au travail.

« Nous avons une quinzaine d’accords dans notre entreprise. Le dernier en date est un accord sur le “don“. Il favorise et développe la solidarité chez les salariés. Nous pouvons donner des jours de congés à des salariés dans le besoin. Nous pouvons faire des dons en procédant à un “arrondi salarial“. Cinq salariés par an peuvent bénéficier de congés de solidarité afin de participer à des actions humanitaires. L’entreprise participe aux frais de transport, rémunère le congé et verse une somme à l’association concernée ».

Les relations entre collègues et le soutien collectif sous des formes variées, telles que la solidarité dans les équipes, les collaborations et les coups de main favorisent la qualité de vie au travail. Elles participent à une meilleure transmission de la culture d’entreprise et des savoir-faire. Elles contribuent à une meilleure performance de l’entreprise.

Guillaume Mismer – secteur chimie 54

« Notre accord sur le “handicap“ touche l’ensemble des salariés mais aussi nos entreprises sous-traitantes. Il engage sur l’embauche de personnes en difficultés. Toutefois, la prévention y tient une large place. Il vise à prévenir l’usure professionnelle et à réduire la pénibilité des salariés tout au long de leur carrière. Il a une véritable ambition d’amélioration des conditions de travail, avec l’aménagement de postes par exemple. Le CHSCT s’implique activement dans le cadre de cet accord. Ce dernier n’est pas réservé à une seule IRP. Le lien entre les différentes instances se fait parce que nous sommes peu d’élus. Une personne peut avoir jusqu’à 3 casquettes. D’autant plus, le CE a moins de pouvoir suite au rachat de l’entreprise. Et les choses se décident à un niveau national.

Notre problème est le souhait de la direction de mettre en place des lignes de production automatisées, ce qui aura pour conséquence une perte des emplois ».

L’arrivée de nouvelles technologies (robotisation, automatisation, TIC,…) implique de nouvelles formes d’organisation du travail, une modification des activités de travail, etc. Les possibilités d’impliquer les salariés dans le choix des moyens et des outils peuvent être utiles pour travailler dans de bonnes conditions.

PARTAGE ET CRÉATION DE VALEUR

Critères de qualité
Engagement participatif
Participation, intéressement
Performance productive

VT
P

ÉGALITÉ DES CHANCES

Équilibre vie privée, vie professionnelle
Diversité et non discrimination
Égalité professionnelle
Conciliation des temps

RELATION DE TRAVAIL ET CLIMAT SOCIAL

Participation. Dialogue social
Discussion sur le travail, droit d’expression
Relation avec collègues
Relation managériales
Équité, justice organisationnelle

l’entreprise. Le CHSCT a procédé à une expertise (risques psychosociaux) et
avail et leurs conditions de travail. Les DP n’avaient plus de réponses à leurs
us avons réussi à conclure un accord d’entreprise, en mars 2012, intitulé “Ex-
s réunions, leurs animations et les méthodes (compte-rendu et validation
nélioration technologique et ambiance dans les équipes), les modalités de
ait pas partie des sujets possibles dans les réunions de droit d’expression ».
sociation à la conduite de changement, aux actions de corrections d’organisation,
de discussion peuvent améliorer les relations managériales et l’ambiance dans

QVT EP

NOTE DE CADRAGE

Le contenu de la QVT EP, c'est ce que vivent les salariés.
Un accord QVT EP, c'est une nouvelle méthode de dialogue social combinant la négociation obligatoire sur le travail et la mise en place d'espaces d'expression des salariés sur son contenu et son organisation.

Deux possibilités pour négocier la QVT EP dans l'entreprise :

• la négociation et la signature d'un accord triennal majoritaire regroupant plusieurs domaines de la négociation obligatoire ou non.
• à défaut, l'obligation d'engager annuellement une négociation spécifique QVT sur la mise en place du droit d'expression des salariés.
Avec la démarche QVT EP, la CFDT veut renforcer sa proximité avec les salariés et développer les pratiques participatives pour améliorer la vie de chacun au travail. Mais ça ne se décrète pas. Les exemples montrent que cela se construit pied à pied, dans l'entreprise et par le dialogue social.
La CFDT Lorraine propose de vous aider en lien étroit avec les syndicats professionnels, et avec le réseau santé Travail de la CFDT Lorraine, via des outils en ligne, des partenaires tels que l'ARACT Lorraine, les CARSAT, les services de santé au travail...

Retrouvez notre boîte à outils QVT EP sur le site de la CFDT LORRAINE, https://lorraine.cfdt.fr > espace militant > rubrique nos outils > conditions de travail > boîte à outils QVT EP. Vous y trouverez :

- le mode d'emploi CFDT d'une négociation QVT EP,
- 10 questions sur la QVT (mode d'emploi de l'ANACT pour mettre en œuvre l'accord national interprofessionnel),
- des articles sur le sujet,
- des témoignages et retours d'expérience,
- des liens utiles pour aller plus loin...

Et puis n'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou demande d'appuis sur ce sujet
Dominique TOUSSAINT, secteur santé au travail, CFDT Lorraine : d.toussaint@lorraine.cfdt.fr

Philippe CAILLE

Hinda HELOU

Gilles DOURY

***Merci** aux militants qui ont bien voulu apporter leur témoignage.*

Guillaume MISMER

Sophie JALLAT

Manuel LEITE

Ce document a été réalisé avec le soutien technique et la participation d'Aline DRONNE, chargée de mission à l'ARACT Lorraine.