

Qualité de vie au travail : une enquête qui doit aboutir

Un bogue informatique chez un sous-traitant a invalidé les résultats de la dernière enquête sur la qualité de vie au travail (QVT) menée par la société Stimulus au mois de juin 2016. Les données saisies par l'ensemble des salariés se sont révélées inexploitable.

Vos élus CFE-CGC estiment qu'une nouvelle enquête, en donnant une photo actualisée du ressenti des salariés face à la transformation de l'entreprise et de ses impacts, est un élément indispensable, mais pas suffisant, pour travailler sur le stress qui peut exister dans les différents secteurs de l'entreprise et permettre la mise en place d'actions en lien avec l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Une nouvelle enquête va donc être lancée avant l'été. Lors de la réunion de la Commission de Prévention du Stress, vos élus CFE-CGC ont d'une part insisté sur la nécessaire utilité d'une telle enquête, avec cette fois un suivi régulier de la part de la Direction sur le bon déroulé technique, et d'autre part demandé une analyse des résultats à l'automne pour des plans d'action significatifs de la situation actuelle de stress.

La CFE-CGC n'a cependant pas attendu cette enquête pour militer pour l'amélioration continue de nos conditions de travail. Vos élus ont travaillé pour la mise en place de l'actuel numéro de téléphone de la cellule de soutien psychologique (pour rappel : 09 69 32 82 11, anonyme et gratuit 24h/24h) et pour la mise en place de formations aux risques psycho-sociaux à destination du CHS-CT, et des managers.

Depuis des années, vos élus CFE-CGC ont travaillé pour changer, à tous les niveaux, les perceptions de l'organisation du travail et en particulier les impacts positifs du télétravail pour les salariés et l'entreprise.

Ces efforts ont fini par mener à l'actuelle étape, un premier accord sur le télétravail qui pose les bases d'un futur accord élargi vers lequel vos élus souhaitent aller. Cela va aussi dans le sens de l'amélioration des conditions de travail.

Vos élus CFE-CGC prennent également acte des autres actions mises en place par la Direction, à savoir les ateliers d'échanges autour des thèmes de la « gestion des priorités et du temps » et du « développement de la prise de recul ».

Pour plus d'efficacité, l'impact de toutes ces actions devrait être mesurable et vos élus CFE-CGC jugeront sur pièce leurs effets lors des tenues des commissions de suivi de la QVT et de prévention du stress.



Evaluation de la performance : une nouvelle orientation

Les barèmes d'évaluation des objectifs ont été publiés et, comme chaque année, les grilles d'évaluation de ces barèmes posent question. Nous pouvons confirmer après vérification que ces grilles n'ont pas changés depuis au moins 4 ans, et qu'un objectif réussi a toujours été rapporté à un taux entre 81 et 90%.

Au-delà de cette polémique, vos élus CFE-CGC veulent se recentrer sur les vrais sujets : Lors de la signature de l'accord sur les salaires en 2004, la Direction a voulu mettre en place l'évaluation des performances individualisées. Vos élus se sont alors mobilisés pour conserver les augmentations générales et ainsi sauver à minima le pouvoir d'achat des salariés, alors même que l'orientation voulue de la Direction du Groupe vers la reconnaissance individualisée semblait déjà inéluctable.

Mais par le passé, cette évaluation de la performance, dans sa grande majorité, se rapprochait plus d'une prime relativement stable, avec une amplitude d'évaluation faible (la majorité des salariés se situait autour de la moyenne).



Aujourd'hui, cette orientation ne semble plus être d'actualité Il est demandé aux managers d'évaluer leurs collaborateurs d'une manière plus fine et en accord avec la grille de performances afin de différencier les personnes qui surperforment et pour lesquelles il semblerait selon la Direction plus équitable de vouloir donner un taux plus avantageux.

Vos élus CFE-CGC resteront vigilants sur le cas des salariés qui seront évalués comme étant sous performants car cela devra être clairement quantifiés et devra avoir fait l'objet en cours d'année d'une alerte, via un entretien mi- année, pour que le sujet ne soit pas une découverte au moment de l'entretien d'appréciation. Les managers, épaulés par les HRBP, devront par ailleurs trouver les axes de développement des compétences nécessaires pour que chacun puisse retrouver des niveaux de performances acceptables.



La CFE-CGC alerte la Direction sur les possibles impacts financiers négatifs pour les salariés suite à cette réorientation de l'évaluation de la performance, peut être mal préparée mais certainement non anticipée.

Comme toujours, vos élus CFE-CGC vous rappellent qu'ils sont à votre disposition pour vous accompagner si vous rencontrez des difficultés sur ce sujet

Vos élus CFE-CGC :

Patricia Nunez	57 91 63	M.Christine Leclercq	57 85 84	Sandrine Boisset	57 83 08
Yves Dremière	57 84 51	Olivier Pelras	57 84 43	Wilfried Fayolle	57 91 03
Guillaume Robieux	57 91 35	Paul de Torres	57 92 28	Muriel Mont	57 96 79
Christiana Peter	57 92 61	Isabelle André	57 89 99	Véronique Lagoutte	57 80 31
Laurent Lamarle	57 85 18	Sandrina Caraco	57 82 26	Jean-F. Grelier	57 81 78
Adeline Sangu	57 95 56	Eric Gaulmin	57 85 74	Michel Teixeira	57 94 15
Hedi Ben Sedrine	57 92 24				