

Qualité de Vie au Travail

La « QVT » est devenu un grand sujet d'actualité, avec l'obligation introduite dans la Loi de négocier un accord sur ce thème.

Au niveau du Groupe, puis au niveau de Direct Assurance, des discussions se sont donc ouvertes.

La Direction a souhaité regrouper dans un seul et même texte

- La prévention du stress au travail
- Le droit à la déconnexion
- Le télétravail
- La qualité de vie au travail

Pour la CFE-CGC, la Qualité de Vie au Travail est un « état d'esprit » qui remet le salarié au cœur de l'entreprise. C'est ce qui nous a guidés dans les négociations avec la Direction.

Au-delà des mots, la qualité de vie au travail, c'est pour nous, par exemple, avoir le droit de

- Dire « je ne sais pas » ou « je ne comprends pas »
- Demander la signification des acronymes
- Demander de l'aide à un collègue, à son référent, à son manager
- Contacter un représentant du personnel
- Passer une journée agréable et rire
- Dire « non » si on est déjà débordé
- Demander une formation
- Avoir le « droit à l'erreur »
- S'isoler dans un espace calme pour se concentrer
- Ne pas consulter sa messagerie toute les 10 minutes, ni le soir, ni le week-end, ni pendant les vacances
- Donner son avis
- Prendre un café ; refuser un café parce qu'on préfère le thé
- Etre confortable dans ses vêtements tout en étant élégant
- Faire une pause, consulter sa messagerie personnelle pendant sa pause
- Poser ses congés
- Travailler à temps choisi



Au cours de ces discussions, les représentants CFE-CGC ont obtenu

- L'engagement d'un **budget formation spécifique** sur la qualité de vie au travail, à hauteur de 10% du budget annuel de formation
- La reconnaissance que l'environnement de travail (environnement agressif, comportement abusif, nuisances sonores, promiscuité, chaleur) contribue à la qualité de vie au travail
- L'encouragement de la créativité et l'autonomie des salariés
- Le rappel de la possibilité d'avoir accès de manière anonyme à un dispositif de soutien personnel auprès de personnel médical spécialement formé à l'accompagnement et au soutien psychologique par téléphone
- La mise en place si nécessaire, avec le médecin du travail, d'une cellule de soutien psychologique individuel
- La mise en place d'une veille de proximité par les membres du CHSCT ou de la future commission « Santé, Sécurité et Conditions de Travail »

Afin d'accompagner les nouvelles manières de travailler, en particulier avec l'évolution de la technologie, des dispositions particulières concernant le droit à la déconnexion et le télétravail sont précisées dans ce même accord.



Michel



Carine



Olivier



Sandrine



Clotaire



Josée



Stéphane



Valérie

Télétravail

Le télétravail est enfin décliné dans un accord.

Nous exprimions cette demande depuis plusieurs années.

Si nous nous réjouissions du « pilote » mis en place par la Direction suite à notre insistance, s'inspirant de certaines de nos propositions, nous restions en attente de sa concrétisation dans un texte signé avec la Direction.

De haute lutte, nous avons enfin obtenu l'intégration du télétravail dans l'accord sur la Qualité de Vie au Travail, qui s'inscrit dans l'esprit de ce qui se pratique au sein des autres entreprises du Groupe

Si cette nouvelle version du télétravail est encore perfectible, nous avons obtenus plusieurs avancées.

Avec cet accord, le télétravail :

- Est reconnu comme permettant une meilleure qualité du travail réalisé
- S'inscrit dans le principe du double volontariat entre le collaborateur et son manager
- Repose sur l'autonomie du collaborateur et un équipement informatique fourni par l'entreprise, afin de respecter les règles de sûreté informatique
- N'est plus réservé à une population spécifique

Les élus CFE-CGC se sont battus et ont obtenu que le nombre de jours de télétravail passe à 6 jours par trimestre, soit 24 jours par an ; ils peuvent être pris par journée ou demi-journées de manière occasionnelle et non figés dans un calendrier.

Les jours de télétravail doivent être posés sous Pléiades, et au moins faire l'objet d'une information préalable (courriel ou sms) au manager, **indispensable pour être couvert en cas d'accident.**

Les salariés à temps partiels peuvent bénéficier du télétravail, à condition que cela ne conduise pas à une situation d'isolement par rapport à leur équipe

La Direction a précisé que l'esprit de l'accord est que le nombre maximum de 24 jours par an correspond à « un ordre de grandeur indicatif global », qui peut être dépassé individuellement à titre exceptionnel, par exemple en cas de perturbations dans les transports. Les collaborateurs handicapés et les femmes enceintes rencontrant des difficultés pour se déplacer

peuvent bénéficier de modalités de télétravail spécifiques, en accord avec leur manager et la DRH.

Enfin, à notre demande, la Direction a accepté de réfléchir aux modalités d'un pilote sur le télétravail pour certaines activités opérationnelles.

Droit à la déconnexion

Dans cet accord, le Droit à la déconnexion est réaffirmé - conformément à la Loi. La CFE-CGC a négocié :

- La mise en place d'actions de sensibilisations ou de formation
- Les grands principes des règles de bonne conduite numérique sont rappelés, et seront précisés dans une Charte disponible sur l'Intranet
- Le droit et devoir de déconnexion devront systématiquement être abordés lors de l'entretien annuel
- Lors de ce même entretien annuel, l'équilibre vie professionnelle / vie privée, et la charge de travail devront également être abordés

Il est également précisé que les sollicitations par courriel / sms / téléphone doivent être évitées hors des heures habituelles de travail, pendant le week-end et les congés, et qu'en tout état de cause une réponse immédiate ne pourra jamais être exigée.

Il est toutefois réaffirmé que dans le cadre de l'autonomie dont ils disposent pour mener à bien leurs missions, les collaborateurs sont libres d'organiser comme ils le souhaitent leur activité professionnelle.

ETEIGNEZ VOS PORTABLES



Delphine



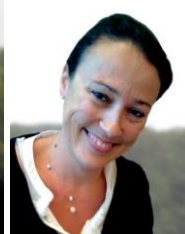
Franck



Laurence



Jérôme



Valérie



Jean-Christophe



Emilie



Elodie