



**C'EST POSSIBLE !**

# QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Septembre 2017

Les coanimations des **Groupes de Travail QVT** sont terminées. L'ensemble des sites ST ont été impliqués dans la démarche et nous avons constaté avec satisfaction un niveau d'implication des acteurs sans précédent ! Les attentes sont fortes. Pour nos équipes CFDT, il s'agit dorénavant de s'approprier les contenus et réflexions produits. De nombreuses propositions d'amélioration doivent être triées afin de préparer la négociation nationale.

Dans les jours et semaines à venir, il est prévu **les étapes suivantes** :



- ✓ Une restitution fidèle des résultats, d'abord en national le **18 septembre** puis en local, à l'attention des participants des groupes. Ceci permettra de clôturer les consultations et d'assurer la transparence.
- ✓ Ouverture de la négociation de l'accord QVT France : la première réunion est planifiée le **18 octobre...**
- ✓ En attendant, les sites peuvent continuer la mise en œuvre d'actions spécifiques (par exemple : amélioration des services de conciergerie, des actions des Comités d'Entreprise, optimisations des parkings, etc.).

**Rappel** : trois grands thèmes sont concernés : **l'organisation du travail, réalisation et développement personnel** et les **relations avec la hiérarchie et les collègues**.

- ✓ **CE QUE L'ON VEUT** : nous allons pousser pour que s'incarne dans les pratiques, partout où c'est possible, la possibilité du **télétravail**. Nous militons pour le rendre viable de manière durable et l'ouvrir au plus grand nombre. Le numérique présente des opportunités, mais fait aussi apparaître des contraintes et des risques nouveaux. La législation met en place un droit à la **déconnexion** qu'il est nécessaire de prendre en considération. Penser à la **déconnexion**, c'est penser et planifier les nouvelles tâches liées aux outils numériques, pour éviter qu'elles ne soient réalisées sur les temps de repos.
- ✓ **CE QUE L'ON MET AU CENTRE** : des **espaces d'expression** sur le travail, évaluation de la charge de travail : des perspectives nouvelles pour améliorer l'organisation et les conditions de travail. Les revendications de la CFDT mettent les salariés au cœur de la construction d'une organisation du travail plus efficace et porteuse de respect pour chacun-e-s.



## **Vous êtes intéressés ou vous souhaitez vous impliquer sur le sujet ?**

Rendez-vous sur notre site : <http://inter.cfdtst.com> pour nous contacter ou consulter le dossier QVT proposé par notre équipe. Vous pouvez également nous envoyer vos idées et propositions sur cette adresse mail : [gvt@cfdtst.com](mailto:gvt@cfdtst.com). La CFDT met à disposition des salariés un mini site d'information dédié à la QVT avec un espace réservé aux expérimentations : <http://www.cfdt-fgmm-qvt.fr/>.

## **Vos référents locaux et nationaux :**

Sophie COUPIN (**Rousset** – Référent local) ; Philippe CATANESE (**Rousset** – Référent national) ; Eric POTARD (**Rousset** – DSC) ; Loic MILOT (**Crolles 300** – Référent local) ; Christophe DUTHEIL (**Crolles 200** – Référent national) ; Philippe VAUGEOIS (**Rennes** – Référent local) ; Christele DELANNAY (**Tours** – Référent local) ; Serge GESLIN (**LE MANS** – Référent local) ; Muriel GALTIER (**Grenoble** – Référent local).





**C'EST POSSIBLE !**

**Loin de s'opposer à la compétitivité de l'entreprise, la qualité de vie au travail est au contraire essentielle pour le développement durable et l'innovation.** La CFDT fait l'hypothèse que le bien-être améliore considérablement la productivité et la performance.

Il nous faut agir sur trois leviers : les relations professionnelles, notre pratique syndicale sur le travail et l'organisation du travail...



## PRINCIPES QVT CFDT !

- ✓ Impliquer les salariés et leurs représentants et en faire des acteurs de la construction des solutions proposées aux côtés des directions, du management et des experts
- ✓ Appuyer les projets sur une connaissance précise de la réalité du travail et des caractéristiques des personnes (compétences, état de santé, aspirations, contraintes personnelles...)
- ✓ Faire de l'évolution de l'organisation du travail le primat de la conduite du changement
- ✓ Favoriser par tous les moyens l'innovation participative
- ✓ Se placer dans une perspective de long terme où les contraintes deviennent des opportunités de développement des personnes et des organisations.
- ✓ Se poser simultanément la question de l'impact des solutions envisagées sur la performance et sur les personnes (santé, bien-être, développement professionnel, socialisation...)



### ENVIE DE LIRE : Démocratiser l'entreprise ou le travail ?

Il existe deux traditions pour aborder la problématique de la démocratie dans le monde du travail. La première, appelée approche institutionnelle, passe par la loi et s'impose par sa verticalité descendante. Elle veut démocratiser l'entreprise. La seconde, l'approche terrain, s'exprime dans la pratique des acteurs sociaux et cherche les moyens de donner davantage de parole et de latitude décisionnelle à ceux qui sont engagés dans les collectifs de travail. Elle veut démocratiser le travail. C'est dans cette seconde tradition que s'ancre le livre de Michel Saily\*, *Démocratiser le travail*, qui vient de paraître aux Editions de l'Atelier. L'auteur s'appuie sur les principes du Lean pour proposer une remise en cause des habitudes managériales d'aujourd'hui : « il s'agit de passer d'un pilotage des activités à partir d'indicateurs et d'objectifs sans prise avec les réalités du travail, à un management basé sur le réel de l'activité de travail ».

\* Membre du groupe ressources de la FGMM (métallurgie) CFDT sur la Qualité de Vie au Travail (chargé d'accompagner les sections syndicales pour la mise en œuvre d'une démarche QVT).

