



# Accord QVT 2018

Cet accord Groupe prétend non seulement vouloir gérer notre **Qualité de Vie au Travail** mais aussi améliorer notre « **bien-être au travail** ». **Le bonheur des salariés, le nouveau levier des performances sociales et économiques !**

Signé le 27 avril 2018, il s'applique pour l'ensemble des sociétés du Groupe pour une durée de cinq ans. A ce jour aucun accord n'a été renégocié .

## Promotion de la Qualité de Vie au Travail

Par la mise en place d'indicateurs, le Service de Santé au Travail, l'assistante sociale, les salariés, les managers, les CSSCT/CSE, la Commission Centrale QVT et les commissions locales QVT devront contribuer à l'amélioration des conditions de vie au travail.



## Droit d'expression des salariés

### Tenue de réunions collectives

- Une réunion QVT par semestre sera organisée par le manager de proximité, mais sans lien hiérarchique et sans sa présence si le groupe le demande.
- Thèmes relatifs au travail : communication dans l'équipe, relations entre collègues, organisation du travail, charge de travail, conditions de travail, infos métier, droit à la déconnexion, relations interservices, etc... pour contribuer à trouver des idées, des solutions pouvant être mises en œuvre
- Il est prévu qu'un salarié volontaire anime ces réunions et en fasse le CR qui récapitulera les actions et propositions du groupe. Sans volontaire, le/la RH tiendra le rôle d'animateur.

20 salariés maximum par réunion d'une durée fixée à 3 heures.

Tout salarié peut agir, s'exprimer et être entendu.

En cas d'arbitrage, une réponse sera apportée dans les 2 mois par le supérieur hiérarchique.

## Qualité et organisation du travail

L'accord reprend dans cette partie l'organisation déjà en place en faisant reposer l'essentiel et la qualité du dialogue sur les managers qui se retrouvent ainsi les agents du bien-être au travail :

- information sur la stratégie et la vie de l'entreprise,
- information sur l'évolution des familles professionnelles (Entretien Développement Professionnel),
- information sur le contenu du travail et les missions du poste,
- principes de l'Entretien Annuel d'Activité (EAA)
- organisation du travail et Suivi de la charge de travail.

➔ **Les objectifs doivent être clairs, simples, atteignables et mesurables. La charge de travail repose sur l'adéquation des objectifs fixés avec les compétences et qualifications des salariés et les moyens dont ils disposent pour réaliser leurs missions.**

{OPEN}

Tout salarié bénéficie d'une vision argumentée de l'évolution de sa famille professionnelle.

Le manager définit de manière précise le contenu du poste de travail.

Une procédure d'appel existe au cas où un salarié serait en désaccord sur l'évaluation de ses résultats.

# Améliorer le bien-être au travail

## ➤ Aménagement des locaux et postes de travail

Les instances représentatives du personnel et les salariés seront associés à tout projet d'aménagement. Ils recevront une information régulière à chaque étape avec la possibilité de donner leur avis lors de groupes de travail. Le Service de Santé au Travail sera également associé

## ➤ Evènements dédiés à la QVT

- Semaine de la qualité de vie au travail,
- Prise en compte de la QVT dans les projets de réorganisation structurelle pour « accompagner le changement »,
- Diversité, inclusion et lutte contre les stéréotypes.

## ➤ Soutien de la santé des salariés au travail

- Initiation d'actions et de campagnes de prévention, interventions de professionnels de la santé,
- Prévention de la santé des salariés expatriés et des travailleurs en situation d'isolement.

Le cadre de travail doit favoriser le bien-être au travail, l'intimité nécessaire, la luminosité, le niveau sonore en tenant compte des fonctions et des responsabilités des salariés.

Les aménagements devront prévoir l'accueil de stagiaires ou alternants.

Sommeil, alcool, tabac, risque cardiovasculaire, obésité, sécurité routière, dépistage des TMS\*, retour à l'emploi après longue maladie, écoute.

\* TMS = Troubles Musculo-Squelettiques

## Outils numériques et Droit à la déconnexion

L'accord renvoie sur le salarié les principes du bon usage des outils numériques en se contentant à leur rappeler :

- que les outils numériques n'ont pas vocation à être utilisés pendant les périodes de repos du salarié,
- qu'ils ne peuvent pas être sollicités en dehors de leur temps de travail,
- que les outils nomades ne doivent être attribués qu'aux salariés dont l'activité le nécessite,
- les bonnes pratiques de la messagerie,
- que les temps de réunion doivent être gérés efficacement eu égard à la vie privée des salariés notamment.

Les managers ont un devoir d'exemplarité en n'émettant aucun appel ni mails pendant le repos des salariés. Une formation leur sera dispensée.

Pour tout envoi de mails hors horaires de travail, un pop-up d'alerte sera émis.

## Prévention des Risques Psycho-Sociaux



Tout employeur doit préserver la santé et la sécurité de ses salariés. Les RPS seront évalués dans le Document Unique d'Evaluation des Risques de chaque établissement et des plans d'action seront élaborés pour chaque facteur de risque :

- formation des représentants du personnel et du Service de Santé au Travail, accompagnement dans le cadre de projets importants,
- les situations individuelles de souffrance au travail détectées par un réseau de salariés volontaires seront prises en charge,
- prévention et lutte contre les situations de harcèlement, violences au travail et agissements sexistes (voir aussi le règlement intérieur qui reprend les termes de la loi).

## Comment s'informer, nous contacter, et/ou adhérer ?

<https://syndicatsupper.fr>



suivez le guide

{OPEN}

