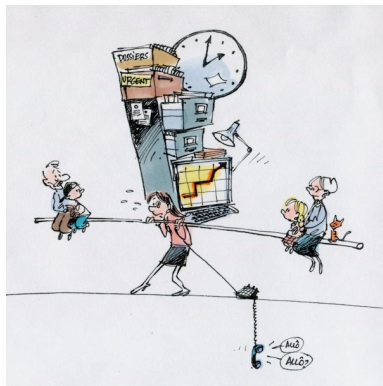


Négociation du nouvel Accord sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) pour 2022 – 2025



- L'Accord QVT 2018 - 2022 arrivant à son terme, de nouvelles mesures sont en cours de négociation.
- Plusieurs dispositifs du précédent Accord sont cependant restés méconnus des salariés et/ou ont peiné à être appliqués. Trop ou pas assez de communication ? Sont-ils suffisamment opérationnels ?
- Pour **FO**, différents leviers organisationnels pourraient être activés pour améliorer durablement et profondément le quotidien des salariés et la performance de l'entreprise.

• **FO** vous présente quelques-unes des revendications faites à la Direction...

Redonner du sens au travail et valoriser le « bien-être »

- **Agir effectivement sur la charge de travail**
 - Des taux de remplacement offensifs à la suite des départs.
 - La pérennisation des emplois en CDI par la diminution du nombre d'intérimaires.
- **Replacer le métier des salariés au cœur de leur travail**
 - Faire un usage raisonné des indicateurs. Les vendeurs, par exemple, ne doivent pas passer plus de temps à renseigner des bases de données... qu'à rencontrer des clients.
- **Digitaliser pour simplifier et non pas pour... complexifier !**

C'est à la technique de s'adapter à l'humain et non l'inverse. Les nouveaux outils, leurs évolutions et la qualité de leur ergonomie génèrent une charge mentale supplémentaire, désorganisent ou ralentissent le travail, créent des frustrations, et donnent aux salariés un sentiment d'incompétence.

Pour **FO**, il est indispensable :

 - de lancer des outils finalisés,
 - de faire la réduction des problèmes « **sans délai** » une priorité.
- **Permettre au manager d'exercer un management de qualité**
 - Pas plus de 10 à 12 contributeurs individuels par manager (y compris titulaires, CDD, alternants, stagiaires, intérimaires, prestataires).
 - Pas plus de 2 alternants ou stagiaires par tuteur.
 - Systématiser les enquêtes 360° et réactiver les « Upward feedbacks » pour tous les managers ⁽¹⁾.
- **Redonner à l'entreprise une taille humaine**
 - Rapprocher les équipes dirigeantes du terrain en organisant des rencontres avec les salariés pour un partage de l'information sans filtre.

(1) L'enquête 360° permet au manager de s'auto-évaluer, et d'être évalué par ses supérieurs hiérarchiques et les membres de son équipe, ce qui permet définir un plan de progrès sur-mesure. L'« Upward Feedback » consiste en un questionnaire d'évaluation envoyé aux subordonnés.



Articulation Vie personnelle - Vie professionnelle

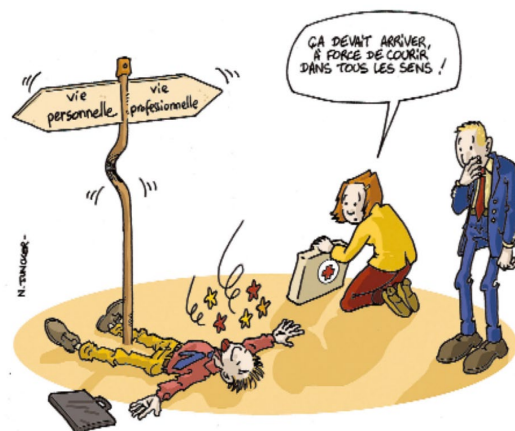
1) Droit à la déconnexion

FO préconise :

- de rebaptiser « droit à la déconnexion » en « **connexion choisie** », dont le sens est sans équivoque,
- de renforcer les messages sur les bonnes pratiques concernant les horaires de travail, les réunions, les courriels, l'organisation des congés de l'Accord de 2018-2022.

2) Congés de solidarité familiale et de proches aidants

- Ouvrir les congés proches aidants aux salariés < 1 an d'ancienneté.
- Ne pas limiter le congé de solidarité familiale aux personnes qui "partagent le même domicile", faire référence au lien de parentalité.
- Abondement en jours de l'entreprise.
- Octroyer une indemnité aux salariés dont les revenus sont les plus faibles lorsque ceux-ci ne bénéficient pas de dons de jours de congés en nombre suffisants.
- Offrir la possibilité de prendre des congés en heures et non seulement en jours.



3) Soutien de l'engagement associatif des collaborateurs

- Multiplier les initiatives dans les territoires.

Améliorer encore l'environnement de travail

- Officialiser et valoriser le rôle de l'animateur des Open Space.
- En unités de production ou de logistique, isoler les Points café du bruit.

Inclusivité et égalité des chances

- Veiller en particulier au fonctionnement des Learning Corners en usine et réaffirmer leur vocation
- Libérer les salariés postés à fréquence régulière pour leur permettre de poursuivre leur formation au numérique ou à la bureautique.

Intégrer la QVT dans nos objectifs et nos processus

- Aujourd'hui, il est recommandé d'évoquer la charge de travail une fois par an à l'occasion de l'entretien annuel. Cette recommandation doit être étendue à la QVT.
- Décliner la QVT en une charte évolutive, sponsorisée par le Pdt du Territoire France, faire en sorte qu'elle soit connue de toutes et tous, et faire témoigner des managers vertueux.
- Créer des indicateurs dédiés et les intégrer dans le Schneider Sustainability Index.

Loi sur les mobilités (LOM)

- Finaliser l'installation de bornes de recharge électrique sur les sites et leur mise à disposition.
- Encourager le covoiturage quand cela est possible (par exemple : personne pouvant travailler dans la même équipe de suppléance).
- Inclure la trottinette personnelle dans les dispositifs.



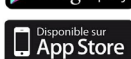
Plus responsable : pour préserver la biodiversité et compenser notre empreinte carbone, FO s'engage à replanter 1 arbre pour chaque nouvelle publication de tracts / envoi d'emails.



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric



Téléchargez
l'application mobile
FO Schneider Electric

07 juin 2022

