

Accord Qualité de vie et Conditions de Travail 2022-2026 : plus d'intentions que de moyens d'agir ?

- La Qualité de vie au Travail et des Conditions de Travail (QVCT) est un concept assez vaste qui va du respect de la vie personnelle, de la charge de travail, les dispositifs pour les proches aidants en passant par la mobilité durable...
- Afin de donner à cet Accord les moyens de ses ambitions, **FO** a revendiqué des mesures fortes et concrètes au delà de simples actions de formation et de sensibilisation. Voir notre Tract du 7 juin 2022.
- **FO** a été partiellement entendu et veillera à l'application des mesures retenues dès la 1^{ère} année de son entrée en vigueur.
- Tour d'horizon des nouveautés...



Equilibre vie personnelle – vie professionnelle

Congés de proche aidant et de solidarité familiale

Versement d'une allocation forfaitaire de 40€ bruts par jour pour compléter les allocations journalières de proche aidant (AJPA) et de solidarité familiale (AJAP) versées par les caisses. Aujourd'hui de 60,14€ et de 57,34€, elles seront donc portées avec la participation de l'entreprise respectivement à 100,14€ et 97,34€ et plafonnées au salaire brut de base du collaborateur concerné.*

Accompagnement du décès d'un membre de la famille

- 7 jours ouvrés (contre 5 auparavant) pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans ;
- 7 jours ouvrés (nouveau) :
 - pour le décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge
 - pour le décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié
 - Inchangé : 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de 25 ans et plus sans enfant lui-même

Accompagnement à des rendez-vous médicaux

Mise en place de 2 demi-journées rémunérées permettant d'accompagner « une personne de son entourage » à un rendez-vous médical pour lequel sa présence est nécessaire. Cette personne peut être par exemple un ami ou un beau parent*.

* Entrée en vigueur 01/01/2023

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**



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.



Equilibre vie personnelle – vie professionnelle (suite)

Crèches

- Elargissement de 165 à 180 le nombre de berceaux sur l'ensemble du territoire et développement de l'accueil d'urgence et occasionnel.
- Etude spécifique pour le personnel en horaire d'équipe.

Forfait Mobilité Durable (FMD) :

- Nouvelle éligibilité de la trottinette personnelle, et non plus seulement en location, et des hoverboards, gyropodes et mono-roues.
- Cumul possible du forfait mobilité durable covoiturage + vélo/trottinette*.
- Participation de l'entreprise à l'achat de pièces lors de la réalisation de l'entretien par le salarié lui-même, et non plus par un professionnel seulement pour tous les engins éligibles.

Sens du travail et charge de travail

Le nouvel Accord met en avant la responsabilité partagée entre « *l'entreprise, l'équipe et l'individu* » dans l'équilibre de l'activité de travail et réaffirme l'importance du rôle du manager.

Il aborde pour la 1^{re} fois les notions de sens du travail et de « bien-faire », insiste sur l'importance d'ouvrir la discussion sur la charge de travail, du droit à la connexion choisie et (ré)introduit « *l'apprentissage du savoir dire non* ».

Une responsabilité partagée ? Oui, mais...

... quels moyens sont effectivement donnés aux managers et à leurs équipes pour agir sur la charge de travail au-delà de l'ouverture « d'espaces de discussion », d'actions de sensibilisation et de formation tels que définis dans l'Accord ?

« Bien faire », sens et charge de travail : les propositions de FO

Pour FO, l'objectif de préservation de l'équilibre dans l'activité de travail ne peut être atteint sans de véritables leviers structurels et opérationnels et revendique :

- **Des embauches là où elles sont nécessaires à minima pour remplacer les départs et ainsi éviter le cumul de charges pour ceux qui restent.**
- **De permettre réellement aux managers d'exercer un management de qualité :** entre autres, pas plus de 10/12 contributeurs individuels par manager
- **De replacer le métier des salariés au cœur de leur travail :** le temps passé à remplir des dashboards ne doit pas nuire au temps passé à pratiquer son métier !
- **De digitaliser pour simplifier et non pas pour... complexifier et compliquer !**

FO n'a pas été entendu sur ce point dans le cadre de cet Accord, mais renouvellera ses revendications lors de prochaines négociations.

Pouvoir dire « non » et s'exprimer sans sanction

Pour FO, la route sera longue avant que les salariés et les managers puissent s'exprimer sans la crainte d'être sanctionnés.

L'Accord rappelle à ce propos que « *les règles de vivre ensemble, de respect, de bonne conduite et de bienveillance doivent être partagées par l'ensemble des salariés et des managers, tant dans leurs comportements, que dans leurs propos au quotidien* ».

FO attend du Management une exemplarité sans faille.

* Entrée en vigueur 01/01/2023

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale FO

