


Cfdt: SAPN

Négociation QVT


QUALITÉ
de Vie au Travail

La direction a présenté ce vendredi 10 février, un projet d'accord quasiment finalisé sur lequel les organisations syndicales vont devoir se positionner. La CFDT Sapn constate que **six de ses revendications** ont été intégrées dans l'accord, et pas des moindres !

Revendications CFDT intégrées dans l'accord

Mise en place de réunions trimestrielles en viabilité

Depuis presque deux ans, la CFDT Sapn se bat pour que des réunions de « veille » soient mises en place en viabilité. Le travail sous circulation n'est pas un travail comme un autre. La CFDT ne se satisfait pas de commenter les statistiques !

Connaître le nombre de FLR ou de véhicules d'intervention percutés ne suffit pas !

Il faut que ça cesse ! Qui mieux que les salariés eux-mêmes pour parler de ce qu'ils vivent au quotidien ? L'accord QVT prévoit donc la mise en place de réunions trimestrielles sur site. Alors que la réforme de pose et dépose de balisages est en cours, la CFDT n'a aucun doute sur le bien-fondé de ces réunions, elle sait que les salariés ont des choses à dire ! La CFDT préconise la présence d'un cadre de l'exploitation lors de ces réunions, pourquoi pas l'adjoint du responsable de réseau connu et reconnu de tous ? Pour que ces réunions soient efficaces, la CFDT souhaite qu'un compte-rendu soit rédigé et présenté à la commission de suivi de l'accord.



Affichage des tours de service sur 6 semaines minimum

La CFDT avait préconisé l'affichage des tours de service 8 semaines à l'avance, la direction accepte un affichage à 6 semaines minimum. Cette disposition concerne principalement les salariés non cyclés qui auront dorénavant une vue sur 6 semaines au lieu de 4 actuellement.

Le paiement du temps de déplacement des réunions

La CFDT milite depuis longtemps pour que le temps de trajet soit indemnisé lorsqu'un salarié se rend en réunion loin de son site de rattachement. Un projet de note interne prévoit une contrepartie lorsque le déplacement est supérieur au temps de trajet domicile-travail. La direction propose une indemnité forfaitaire de 13€ bruts par trajet aller/retour pour chaque déplacement concerné. La CFDT trouve le montant un peu faible et souhaite avoir encore quelques explications sur la note et son application. Par exemple, comment le salarié peut-il justifier des heures passées sur la route ? Comment le service paie aura connaissance des déplacements du salarié afin de les indemniser ? Rappel ! Il est entendu que les déplacements seront dorénavant très rares, la visioconférence va être plus systématiquement proposée afin d'éviter la « réunionite ».

Le télétravail

La direction accepte de mettre en place le télétravail pour certains salariés sous certaines conditions, par exemple : accord préalable du manager.

Le droit à la déconnexion

Une charte relative à la déconnexion sera applicable chez Sapn. Dorénavant, il ne pourra pas être reproché à un salarié de se déconnecter lors de ses jours de repos.

Commission de suivi

Pour savoir si l'accord QVT est efficace, la CFDT a souhaité qu'une commission de suivi de l'accord soit mise en place. Des indicateurs de suivi vont être créés afin de jauger l'efficacité de l'accord. De plus, en cas d'anomalie majeure en termes d'application, les organisations signataires pourront demander la tenue d'une réunion extraordinaire.

L'accord QVT c'est aussi

Permettre aux salariés de bénéficier de conseils santé – poursuivre le recours à un ergonome – avoir recours à l'assistant social – sponsoriser des salariés à des événements sportifs – installer ou rénover des équipements sportifs (*courts de tennis dans certains centres*) – permettre à certains salariés de travailler sur d'autres sites dans certaines situations – développer le don de jours – former à la sécurité routière – développer et promouvoir le covoiturage – associer le CHSCT aux évolutions importantes des outils – étendre les actions de ré-accueil des salariés – généraliser un jour dédié à tous les salariés d'un même site – aménager des lieux de convivialité – faire connaître les missions des différentes directions – célébrer certains événements – valoriser la contribution des équipes – développer les bonnes pratiques – l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (au niveau du recrutement, de la mixité des candidatures, des offres d'emploi, de l'accès à la formation, de l'accès aux responsabilités, du salaire) – neutraliser l'impact des congés liés à la parentalité – neutraliser l'absence liée à un congé maternité sur le calcul de certaines primes – traiter de la lutte contre les discriminations – traiter du handicap – traiter de la pénibilité – etc.