

## VIVRE

### Améliorer la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail (QVT) désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier amélioration des conditions de travail des salariés et performance globale de l'Entreprise. C'est l'un des grands enjeux actuels d'un **monde du travail en recherche de sens pour accompagner une compétitivité acharnée**. Pour la CFDT, il ne fait aucun doute qu'améliorer la qualité de vie au travail, c'est d'abord s'intéresser à la qualité du travail, au travail bien fait, celui qui conjugue implication et reconnaissance des travailleurs et performance de l'entreprise. Des travailleurs plus épanouis et mieux impliqués sont à la fois plus performants et en meilleure santé pour l'Entreprises qui les emploient. La Qualité de vie au travail recouvre donc un très grand nombre de sujets dont la plupart sont adressés par des chapitres dédiés dans notre programme. La CFDT propose donc une négociation où un accord QVT effectuerait, selon le sujet, le renvoi à un autre accord ou traiterai celui-ci. En plus des thèmes abordés par ailleurs, la CFDT propose le traitement d'une liste de sujets :

- ✚ **négoier** le droit à la déconnexion : une charte existe mais elle n'est pas assez contraignante,
- ✚ **proposer** des outils de conciliation vie privée - vie professionnelle (conciergerie, charte parentalité, aide garde enfants et devoirs),
- ✚ **fournir** les éléments constitutifs d'une culture d'entreprise (histoire, stratégie, innovation, missions, messagerie, intranet),
- ✚ **entamer** des réflexions sur l'amélioration des espaces de travail,
- ✚ **rendre lisible** l'organisation de l'Entreprise (organigramme, communications),
- ✚ **mettre en œuvre** le droit d'expression des salariés,
- ✚ **élaborer** une charte des règles de vie au travail

### Relancer les activités sociales et culturelles

La CFDT est en **désaccord complet avec la gestion des œuvres sociales depuis 2015**. La régression fut radicale : droits limités au seul salarié, sévèrement plafonnés, aridité de l'offre subventionnée, communication absente, parisianisme. Des **règles de gestion obscures** et une seule devise : débrouillez-vous, on s'en moque, on vous rembourse mais pas trop quand même... La machine a mis trois ans pour se mettre en route avec trois sites internet et trois trésoriers différents. Deux ont jeté l'éponge devant le manque de confiance et de transparence. Le bilan est éloquent : une masse d'argent persiste sur les comptes bancaires des œuvres sociales (l'équivalent de trois années de subvention !) malgré le réflexe du classique chèque-cadeau pour amadouer les foules et alléger le copieux bas-de-laine. **L'opacité financière est complète** : les élus n'ont en prime pas pu encore à ce jour disposer d'éléments de clôture des comptes pour les exercices 2017 et 2018 ! Ni aucun document d'arrêté des stocks avant la disparition du CE en juin ...

La gestion des œuvres sociales peut-être soit très accaparante si le Comité se charge d'animer et d'inviter le salarié à partager ses offres, ou alors soit très simple si le même Comité décide de verser l'intégralité des subventions en chèques loisirs selon des critères établis en fonction du profil de chaque bénéficiaire (salaire, situation familiale, ancienneté, etc...). Nous ne sommes culturellement pas partisans de cette seconde option, en raison notamment de la distance native nous séparant de la majorité des salariés en clientèle. **La CFDT considère que l'animation des œuvres sociales est génératrice de proximité et de lien social**, indispensables à notre travail d'élu. La CFDT revendique un service réactif et dévoué, solidaire et inventif. Et une envie de consommer largement en

budgetisant des ambitions qui n'ont pas été présentes par dogme ou absence de temps ou encore de volonté. Il est vrai que c'est un travail prenant et c'est en cela qu'un personnel est nécessaire pour s'y atteler, on comprend donc pourquoi il est question de rendre indésirables toutes les petites mains qui œuvraient au local du Comité d'Entreprise. A commencer par l'employée du CE, qui de toute façon n'imaginait pas supporter plus longtemps la pression psychologique qui lui était imposé... Le bilan humain est lamentable et sans doute volontaire. **Trois des quatre syndicats représentatifs vous conteront le même discours : posez-vous donc des questions sur le quatrième...**

La CFDT a l'ambition de réhabiliter une vision sociale et partagée du futur CSE (des commissions de gestion des œuvres sociales sont inscrites dans les accords négociés). Si l'Entreprise ne veut pas fidéliser, nous allons essayer modestement de le faire en redonnant leur lustre aux œuvres sociales. Notre volonté est d'**adresser le sujet des œuvres sociales aussi sérieusement et avec la même importance que le volet socio-économique.**

La CFDT veut :

- ✚ **consommer** à leur maximum les subventions culturelles et viser l'ambition de 1,5% de la masse salariale (0,56% à ce jour) comme enveloppe revendicative à ce titre,
- ✚ **prendre en considération** la dimension familiale du salarié ainsi que le handicap pour le droit à subvention,
- ✚ **établir** un droit à subvention dégressif par rapport à la position conventionnelle du salarié (plus de droit pour les bas salaires),
- ✚ **allouer** des chèques-cadeaux pour la naissance d'un enfant,
- ✚ **être force de proposition** et proactif dans l'annonce d'évènements (festivals de musique par exemple),
- ✚ **présenter** des subventions attractives
- ✚ **élargir** les offres d'activité proposées,
- ✚ **écouter et examiner** les demandes des salariés,
- ✚ **ne pas négliger** les régions dans la gestion des offres,
- ✚ **ne pas privilégier** les salariés en établissements,
- ✚ **porter** des projets spécifiques en partenariat avec la Direction avec des financements supplémentaires,
- ✚ **présenter** un arrêté des comptes chaque année dans un délai raisonnable,
- ✚ **être festif** et de bonne humeur en permanence.

Avouons que c'est le passage le moins difficile de notre programme tellement les idées sont nombreuses et le sujet léger... Il faut toutefois le prendre au sérieux car il nécessite une mobilisation quotidienne et des personnes dédiées à votre service.