



Commission Dialogue Social Groupe

Qualité de Vie au Travail

17 JANVIER 2014

Il aura fallu une réunion particulièrement houleuse au mois de décembre, pour que la direction revienne, au moins dans le discours, avec de meilleures intentions quant à la renégociation de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) et à l'amélioration des prérogatives de la commission de suivi éponyme.

En ce qui concerne notre organisation syndicale, l'accord précédent avait été négocié avant les événements tragiques que le groupe a connu. Bien que ce texte ait le mérite d'exister, celui-ci ne nous a jamais satisfait, notamment parce qu'il ne traite pas des moyens destinés à l'analyse de l'organisation du travail et de ce

qui fait souffrir les salariés. Cet accord a minima aura eu le mérite de faire parler du stress et des risques psychosociaux (RPS), là où il n'y avait que déni et silence. Les suicides et tentatives de suicides qui ont eu lieu, ont quant à eux, confirmé que nier ne servait à rien et qu'il fallait agir.



Dans la lutte contre les risques psychosociaux, les CHSCT ont un rôle déterminant, que toutes les parties autour de la table des négociations ont reconnu et réaffirmé. La Direction confirme même que ceux-ci doivent aider le groupe dans ces travaux puisque c'est l'instance la plus proche du terrain et qu'elle est riche d'enseignements.

A ce titre la CGT réaffirme que dans les CHSCT, la majorité des membres mènent leurs missions avec beaucoup de sérieux, mais hélas, subissent par ailleurs des pressions notamment lors de l'exercice des droits d'alerte (procédure pour danger grave et imminent).

La CGT soutient alors qu'une renégociation de l'accord s'ouvre, qu'il est de la responsabilité de la RH Groupe d'éviter que des pressions inacceptables soient exercées sur les membres des CHSCT.

D'autre part, et afin d'éviter que de tels agissements perdurent, la CGT revendique, la présence au CHSCT d'un représentant syndical dans tous les établissements quel que soit le niveau d'effectif. Cette présence syndicale au sein des CHSCT, serait de nature à faire respecter un peu plus, le droit, les accords, et serait une avancée indéniable en matière de qualité de vie au travail. Les autres organisations syndicales, en conviennent et soutiennent cette proposition, sur laquelle la Direction ne s'est pas prononcée en séance.

En outre, les représentants des organisations syndicales ont réaffirmé que le groupe devait être en mesure de faire appliquer partout les accords qui sont négociés et signés. A défaut, les débats et actions menés en ce lieu seraient vains.

En ce qui concerne l'accord, la CGT estime que certaines thématiques doivent être incluses. Par exemple, l'évolution des systèmes d'information dans les différentes entités et leurs impacts sur les conditions de travail. Elle attache une réelle importance aux indicateurs de santé au travail sur lesquels se sont penchés bien des experts et qui méritent d'être analysés, revus ou ajoutés pour donner de la lisibilité et de la pertinence aux différents travaux menés en CHSCT et en commission de suivi sur la qualité de vie au travail.

En ce qui relève de cette commission, la CGT rappelle, ses premières revendications, qu'elle remettra à jour pour l'occasion, et réaffirme sa volonté de voir se créer un système de régulation entre cette commission et les différentes entités du Groupe en cas de problématique RPS avérée, et la nécessité de présenter en amont de leur déploiement tous les projets nationaux structurants (ex : Optimisation de la Performance Commerciale (OPC), Apogée, Banque, Gestion Electronique des Documents (GED)). Bien entendu ces demandes ne sauraient s'inscrire dans un amoindrissement des prérogatives des CHSCT locaux qui doivent conserver l'ensemble de leurs prérogatives.

C'est notamment vrai pour l'élaboration du document unique sur lequel la CGT émet le souhait qu'il ne soit pas un document figé à la main des directions.

Citant François Mitterrand, la direction indique "qu'il faut donner du temps au temps et laisser la prise de conscience se propager progressivement".

Pour la CGT du temps à prendre, il n'y en a plus. Il faut désormais, des réponses et actions correctives urgentes de même qu'il est urgent et indispensable d'aider les CHSCT concernés par la survenance d'un évènement tragique.

A ce jour, aucun projet de réorganisation n'est présenté sous l'angle des conditions de travail. Leurs impacts sur les risques psychosociaux sont systématiquement ignorés et les consultations des CHSCT oubliées. Pour autant, et comme le rappellent bien des arrêts de Cour d'Appel ou de la Cour de Cassation, les CHSCT doivent pouvoir nourrir les CE pour que ceux-ci puissent rendre leurs avis.

Pour la CGT, il faut tout à la fois, respecter les prérogatives des CHSCT, réaffirmer leurs droits et leurs pouvoirs, et permettre à ces instances de saisir la commission QVT, sur des thématiques spécifiques. Ce faisant, l'ensemble des acteurs travailleraient et agiraient dans le présent et non plus sur l'analyse à posteriori d'indicateurs. C'est à cette condition qu'il sera possible de faire de plus en plus de préventif et d'être un peu moins dans le curatif.

La CGT estime en outre que la formation sur les RPS doit être étendue à l'ensemble des salariés afin de leur permettre d'appréhender au mieux ces risques, de les détecter et les combattre

La direction annonce qu'une formation intranet est en cours d'élaboration à destination de tous les salariés du groupe. Pour la CGT, une formation présentielle serait plus judicieuse car elle permet d'avoir un débat avec le formateur.

La CGT note enfin avec satisfaction que la notion de risques professionnels sera intégrée dans l'accord, mais demande un renforcement des moyens alloués aux CHSCT ainsi qu'aux élus CE, pour l'analyse des dossiers impactants.

**Prochaine Commission de Dialogue Social le 12 mars 2014**