



AGIR POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Qualité de vie au travail



Égalité professionnelle



Télétravail

Réunions
2 juillet
16 septembre
23 septembre
6 octobre





Sommaire

- ❑ *Préambule pages 3 et 4*
- ❑ *Positions CFDT page 5*
- ❑ *Chapitre 1 « QVT » page 6*
 - Propositions CFDT pages 7,8 et 9*
 - Accord GEPP, un trou dans la raquette ? page 10*
 - Mise en place d'une conciergerie pages 11,12,13,14 et 15*
 - Création d'une crèche d'entreprise page 16*
 - La QVT, c'est aussi page 17*
 - Santé: l'après COVID 19 page 18*
- ❑ *Chapitre 2 ... Égalité professionnelle ... F/H page 19*
 - Rappel historique page 20*
 - Préambule page 21*
 - Propositions CFDT pages 22,23 et 24*
 - Parentalité en entreprise, accidents de la vie pages 25,26,27,28,29 et 30*
 - Protéger la femme enceinte, l'adoption page 31*
 - Violences sexistes au travail page 32*
- ❑ *Chapitre 3 Télétravail page 33*
 - Constat CFDT page 34*
 - Propositions CFDT page 35*



Préambule

Comment la QVT est-elle née ?

Après une décennie marquée par la montée des risques psychosociaux, organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) et certains syndicats (CFDT, CFTC et CGC) ont signé le 19 juin 2013 l'accord « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ». Cet accord a été conclu après 9 mois d'âpres négociations.

Cet Accord national interprofessionnel (ANI) était passé relativement inaperçu à l'époque. Il a pourtant vocation à influencer la vie des entreprises et bien sûr celle des salariés.

Dès 2002, lors de son congrès de Nantes, la CFDT avait fait de la qualité de vie au travail des salariés dans les entreprises un de ses axes de réflexion et d'action. Elle mettait en avant la nécessité d'agir pour réconcilier productivité et meilleure qualité de vie au travail, ce qui passe nécessairement par la sécurité, la reconnaissance, des modes de management respectueux des salariés et de leur diversité, la conciliation des temps de vie professionnels et personnels.

Les signataires de l'ANI considèrent nécessaire de se mobiliser pour que les femmes comme les hommes puissent exercer leurs compétences, mener une vie professionnelle épanouissante et compatible avec l'exercice de la parentalité. Ils veulent aboutir à des solutions permettant la meilleure conciliation possible entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

La Qualité de Vie au Travail, c'est quoi ?

Oui, qu'entend-on au juste par **Qualité de Vie au Travail (QVT)** ? Elle est conçue généralement comme un sentiment de bien-être perçu individuellement et collectivement sur son lieu de travail. Divers facteurs peuvent nourrir ce sentiment : l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'équité, le droit à l'erreur, le degré d'implication et de responsabilisation, de reconnaissance et de valorisation du travail effectué, etc.

L'approche « qualité de vie au travail » permet aussi de remettre le travail au centre du dialogue social.



Préambule (suite)

La QVT dans le groupe SANEF

La direction a prévu quatre dates afin de négocier un accord QVT dans lequel seront intégrés l'égalité professionnelle femmes/hommes et le télétravail.

La direction a décidé que ces trois thèmes feront parties d'un seul et même accord négocié au niveau du groupe. L'idée de faire un accord unique n'est pas incohérente si l'on considère que l'égalité femmes/hommes et le télétravail sont des pendants de la QVT. Toutefois, en liant les trois thèmes, la direction ne s'expose-t-elle pas au risque de tout faire perdre aux salariés ?

En effet, imaginons, par exemple, que le thème du télétravail recueille la majorité en termes de représentativité syndicale à contrario des deux autres thèmes. Il est fort à parier que dans cet exemple précis, l'accord « global » QVT ne serait pas signé et par voie de conséquence, le télétravail non plus.

La seule façon d'éviter ça ? Que la direction fasse preuve d'une grande écoute et d'une réelle et large prise en compte des différentes suggestions des organisations syndicales.

Négocier au niveau du groupe pose questions à la CFDT

En effet, nous ne partons pas d'une page blanche ! En 2017, des négociations ont déjà eu lieu dans le groupe SANEF au niveau des entreprises. Sur cinq sociétés constituant le groupe SANEF, trois se sont vues dotées d'un accord. Chez SAPN, la CFDT l'a signé car certains articles qui ont été mis en place lui semblaient capitaux. Précisément, ces mesures seront-elles maintenues ? Seront-elles étendues au niveau du groupe ? Est-il même judicieux de les étendre au niveau du groupe ? Pour autant, les salariés SAPN qui en ont le bénéfice aujourd'hui ne doivent pas en être spoliés demain dans un futur accord.

Parce que les différentes sociétés du groupe SANEF ont des organisations de travail différentes, qu'elles sont régies par des accords d'entreprise parfois distincts, qu'il existe parmi elles une entreprise, Bip&Go, qui n'est pas une société autoroutière, la CFDT préconise de pouvoir inclure des articles spécifiques dédiés dans le nouvel accord qui pourraient concerner à l'extrême, une seule société du groupe.

Pour la CFDT, cette possibilité est une des clefs de voûte de la réussite de cette « triple » négociation.



Positions CFDT

La CFDT ne se voile pas la face ! Dans le groupe SANEF, la QVT n'a pas séduit tous les salariés et peut-être encore moins les organisations syndicales. Même chez SAPN où un accord existe, le bien-fondé de ce genre d'accord n'est pas totalement reconnu et parfois même remis en question.

Concernant cette situation ou ce constat, la CFDT ne s'exonère pas de ses responsabilités. Les partenaires sociaux, et plus principalement ceux qui seront autour de la table des négociations du nouvel accord QVT, devront diagnostiquer cet état de fait afin d'y remédier pour les trois années à venir, durée de l'accord, mais également au-delà.

Malgré tout, la CFDT est quant à elle convaincue que les négociations QVT sont des négociations capitales voire majeures.

La CFDT a très largement contribué à la création de l'accord national interprofessionnel de 2013 qui permet aujourd'hui de négocier la QVT dans les entreprises. La CFDT du groupe SANEF compte bien mettre à profit cette possibilité en étant force de propositions.

La CFDT le dit sans détour: prévoir 4 réunions pour une triple négociation aussi importante lui semble peu ! La CFDT aurait souhaité que des groupes de travail soient créés pour traiter de certains thèmes, en amont des dates de réunions officielles de négociation.

Les salariés du groupe SANEF, le groupe SANEF en tant qu'entité, doivent se doter d'un accord ambitieux qui, pour le coup, devra devenir un accord de référence dans le secteur autoroutier.

La direction l'aura compris, la CFDT fonde de grands espoirs sur cette négociation. C'est pourquoi la CFDT présente dans ce document de nombreuses propositions, tantôt mineures ou qu'il suffit de maintenir, tantôt majeures et ambitieuses.



CHAPITRE

1

QVT

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL





Propositions CFDT

CHAPITRE

1

QVT

Thèmes	Commentaires
Temps de déplacement réunions *existe dans l'accord SAPN	Respect du code du travail (temps de repos, amplitude) Indemnisation du temps de trajet *à étendre au groupe, à améliorer Développement de la visioconférence (vérifier tous les équipements), conférences téléphoniques
Travail sans cycle Réflexion CFDT : <i>L'automatisation des péages doit faciliter la mise en place de ces demandes.</i> *Existe dans l'accord SAPN qui n'a pas d'accord de modulation pour la filière péage	<ul style="list-style-type: none">- Affichage tours de services à 8 semaines *(actuellement 6 semaines dans l'accord SAPN)- Regroupement des jours de repos (sauf demande contraire du salarié)- A minima un week-end complet par mois, y compris en activité haute- Porter une attention particulière aux salariés sans cycle avec mandat
Aide financière pour la garde d'enfants du salarié ayant des horaires atypiques	Indemnisation de tout ou partie de la crèche ou de la « nounou ». Mise en place de chèques emploi service dans ce cadre précis Voir complément en page 16
Droit à la déconnexion. *Existe dans l'accord SAPN	Respect du point 7 de l'article du code du travail à partir de janvier 2017. *L'étendre dans l'ensemble du groupe
Droit à l'erreur	Eviter certaines dérives ou contraintes pour les salariés

7

Horaires variables

L'étendre pour les salariés « administratifs » qui ne sont pas dans les directions (ex : gestionnaires administratifs dans les centres de viabilité)

Management participatif. Donner la parole aux salariés

Envoyer des questionnaires à tous les salariés.
Mise en place de groupes de paroles, animés par et pour les salariés afin de s'exprimer sur la réalité de leur travail avec des groupes de volontaires.
Faire des jeux de rôle afin de comprendre les difficultés du collègue et/ou du manager. (ex : le chef prend la place du salarié et le salarié celle du chef).

Association de tous les salariés à certaines décisions de l'entreprise

Le bien-être au travail c'est l'association aux changements (environnement physique, postes et lieux de travail, charge de travail, clarté des rôles, sentiment d'équité et de reconnaissance, choix sur les outils).

Faire des groupes de travail avant l'achat de gros matériels (saleuse, tracteur, etc.) mais aussi de plus petit (débroussailleuses, tondeuses). Quoi de mieux que demander à l'utilisateur lui-même pour le choix en termes d'usage et de besoin ?

Mettre en place des réunions QVT
***Existe dans l'accord SAPN au niveau de la viabilité à raison d'une par trimestre dans chacun des centres.**

La CFDT souhaite que cette mesure soit étendue dans tout le groupe SANEF et pas uniquement en viabilité mais dans toutes filières où il se pratique du travail posté. Ces réunions doivent se tenir avec au moins un représentant de la direction et la hiérarchie. La périodicité pourrait être semestrielle

Thèmes	Commentaires
Encadrer le temps partiel	<p>Envisager et proposer de la poly-activité pour compléter un temps partiel subi afin d'obtenir un temps complet</p> <p>Proposer en priorité au salarié à temps partiel subi sans aucune obligation , un poste à temps complet qui concerne un même domaine de compétence et/ou connaissance</p> <p>A contrario, permettre de passer à temps partiel choisi des emplois pour lesquels le groupe SANEF n'est pas coutumier du fait (ouvrier autoroutier, par exemple)</p>
Mieux prendre en compte les restrictions médicales des salariés	Politique à revoir dans ce domaine, différence entre le terrain et les ambitions du groupe, revoir le rôle et les missions du référent handicap (QHS mission handicap)
Dons de jours	Aller au-delà du strict cadre légal, assouplissement des règles existantes. Que l'entreprise participe également au don de jours sous forme d'abondement
Ajouter un article à l'accord GEPP groupe	Voir page 10
Mise en place d'une conciergerie	Voir page 11
Aménagements de fin de carrière	Définir un âge pour lequel les salariés auraient la possibilité de ne plus exercer certaines missions reconnues comme étant pénibles ou certains horaires



L'accord GEPP groupe a-t-il un trou dans la raquette ?

CHAPITRE

1

QVT



On peut le penser car la CFDT a été interpellée par des salariés qui souhaitent quitter l'entreprise de façon progressive. Ils ne veulent pas quitter le monde du travail de façon brutale car ils n'y sont pas prêts psychologiquement.

Nous devons convenir que l'accord GEPP groupe ne prévoit rien pour ces salariés.

Effectivement, en termes de fin de carrière, l'accord prévoit:

- ✓ Soit de quitter l'entreprise avant l'âge légal de départ en retraite via une CAA.
- ✓ Soit de bénéficier d'un dispositif de retraite progressive conditionné au fait d'avoir 60 ans minimum et de justifier d'au moins 150 trimestres à son actif.

La CFDT propose un mélange des deux dispositifs, à savoir une cessation anticipée d'activité progressive. Le salarié qui peut prétendre au dispositif de CAA mais qui ne veut pas tourner complètement le dos au monde du travail pourrait ainsi opter pour cette solution.

Pour exemple, un-e salarié-e qui choisirait ce dispositif à hauteur de 50% d'activité et 50% de « CAA » verrait sa rémunération ainsi répartie:

- Pour les 50% d'activité, il/elle percevrait son salaire normal avec tous les accessoires y afférents.
- Pour les 50% de « CAA » progressive restant, il/elle serait indemnisé-e à hauteur de 85% qui équivalent au taux de rémunération brute de référence de la CAA.

Le principe serait le même pour 80% d'activité et 20% de CAA ou encore 70% et 30%, etc.

La CFDT demande à la direction qu'un avenant à l'accord GEPP groupe soit signé, afin de mettre en place une « Cessation Anticipée d'Activité Progressive », CAAP, en plus des autres dispositifs.

10



Mise en place d'une conciergerie

La CFDT l'a annoncé dans son préambule, elle pense que l'accord QVT groupe SANEF se doit d'être ambitieux.

Un des objectifs premiers de cet accord est une meilleure harmonisation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

C'est pourquoi la CFDT a décidé de demander à la direction la mise en place de conciergeries au travers de cette négociation QVT.

C'est quoi une conciergerie?

A quoi ça sert ?

Une **conciergerie d'entreprise** est un service permettant d'accéder à des **biens et des services locaux directement sur son lieu de travail**.

La conciergerie propose une multitude de services à des tarifs préférentiels car négociés en amont.

L'employeur adhère moyennant un loyer mensuel à une conciergerie, ce qui permet aux salarié-e-s d'obtenir des services qui seront payants mais au meilleur marché.

Ce sont des services qui peuvent être rendus sur le temps de travail, ce qui procure plus de temps libre aux salarié-e-s sur les jours de repos.

Un exemple pour mieux comprendre:

Le/la salarié-e décide de faire repasser son linge via la conciergerie, il/elle donne la bannette au concierge qui sera présent sur son lieu de travail. Une fois repassé, le linge est livré sur le site et remis en mains propres.

Pas de frais de route, pas de temps de perdu et du pouvoir d'achat supplémentaire pour le/la salarié-e.

Exemples de services... ...d'une conciergerie

À vous de choisir!

alimentation



- Dépôt de pain local
- Pains spéciaux
- Sandwichs
- Paniers de fruits, légumes, œufs et fromages locaux

habillement



- Repassage
- Pressing
- Retouches
- Cordonnerie (chaussures, sacs, ceintures, clés)
- Don de linge à des associations
- Pile de montres et bijoux

services à domicile



- Ménage, repassage
- Jardinage, bricolage
- Aide aux personnes dépendantes
- Assistance informatique
- Garde d'animaux
- Déménagement
- Serrurier, plombier et couvreur

enfants



- Garde d'enfants
- Garde d'enfants d'urgence
- Soutien scolaire
- Fournitures scolaires

voiture



- Changement de pneumatiques
- Nettoyage du véhicule
- Entretien/Réparation
- Changement de pare-brise

administratif



- Timbres fiscaux
- Obtention de visas
- Développement de photos
- Affranchissement
- Presse (magazines, journaux)
- Prise de RDV médicaux

bien-être



- Coiffure à domicile
- Réflexologie et massage
- Sophrologue d'entreprise
- Diététicienne à domicile

et plus !



- Livraison de fleurs
- Chocolats
- Cadeaux
- Recherches personnalisées

D'autres exemples de services... ...d'une conciergerie

Services sur mesure pour les salariés et pour l'entreprise

Autres prestations

Directement sur le lieu de travail

Livraison de pain 1€

Livraison de viennoiseries

Pain au chocolat: 0,95€ l'unité

Croissant: 0,85€ l'unité

Ces livraisons sont gratuites

Paniers de fruits et légumes

De 10 à 15 euros

Livraison gratuite

Pressing

etc...

Organisation d'un petit déjeuner d'équipe, de l'Arbre de Noël, d'une journée dédiée à la QVT etc...

Trouver une garde d'enfants et une femme de ménage en urgence

Conseil pour une recherche d'artisans dans le cadre d'une construction/réfection de maison

Livraison des fournitures scolaires pour vos enfants avec 20% de remise minimum

Dépôts gratuits de documents à la préfecture et Relais Colis (Pick-Up, Chronopost, Mondial Relay)



Mise en place d'une conciergerie, Un intérêt pour les salariés et pour l'entreprise!

Sans présumer de la décision de la direction sur cette demande précise, la CFDT a mis à profit le confinement pour travailler ce dossier afin de le présenter à la direction d'une façon la plus complète possible.

Pour ce faire, la CFDT a contacté trois prestataires différents, elle possède donc trois devis. La CFDT a même déjà obtenu des remises financières substantielles, au cas où...

La CFDT sera en mesure de répondre aux nombreuses questions de la direction que ce projet peut susciter.

intérêt pour les salariés

- Se débarrasser de corvées
- Gagner du temps libre
- Faire des actions administratives impossibles le week-end
- Gain de pouvoir d'achat à travers des tarifs négociés pour des dépenses de toute façon incontournables
- Prise en charge des tâches répétées et rébarbatives
- Plus de sérénité
- Obtenir une aide palpable de son entreprise, de son employeur

intérêt pour l'entreprise

- Valorisation de la RSE
- Attrait à la fois écologique, social et solidaire
- Un atout pour le recrutement
- Un atout majeur pour l'image du groupe
- Un vecteur de distanciation physique
- Une baisse de l'absentéisme
- Un logo qui circule partout et fait connaître le groupe en dehors des frontières autoroutières
- Une longueur d'avance par rapport aux autres groupes autoroutiers



Mise en place d'une conciergerie, Période de test

La CFDT est consciente qu'elle demande la mise en place d'un produit qui n'est pas vraiment connu des salariés.

Il est vrai qu'aucune étude n'a été faite en amont pour savoir si une majorité de salariés utiliserait les services de conciergeries si elles étaient mises en place.

Ce que la CFDT sait, c'est que des salariés lui ont soumis cette requête. Alors, même si on ne peut la quantifier, il y a bel et bien une demande.

C'est pourquoi la CFDT souhaiterait que la mise en place d'une conciergerie soit testée grandeur nature sur un site pilote pour une période de trois mois.

Pourquoi trois mois ?

Parce qu'une des conciergeries rencontrée par la CFDT prévoit une période test de trois mois sans frais. Pour la CFDT, mettre en place une conciergerie améliorerait considérablement la Qualité de Vie au Travail des salarié-e-s du groupe SANEF, nous sommes au cœur du sujet.

Un produit écologique !

La conciergerie, en regroupant les commandes et/ou services à la place des salariés qui se déplaceraient individuellement pour effectuer les mêmes besoins, diminuerait les déplacements et donc la pollution.

Un produit social !

Mettre en place une conciergerie fait indéniablement preuve d'attention envers les salariés. C'est une façon de fidéliser les salariés à l'entreprise. C'est aussi un atout de plus lors d'une nouvelle embauche.

Un produit solidaire!

La conciergerie ne fait travailler que les artisans ou commerçants locaux, elle pratique les circuits courts. Pour certains services, elle travaille avec des ESAT. Tout ça en véhiculant partout le logo de l'entreprise pour lequel elle agit.



Création d'une crèche d'entreprise

CHAPITRE

1

QVT

Préambule

La CFDT le pense depuis longtemps, il faut arrêter de voir les autoroutes comme un ruban de bitume qui permet à leurs utilisateurs de se rendre d'un point A à un point B.

Il faut que les autoroutes offrent des services tout au long de leurs tracés. Il faut que, sur son parcours, l'utilisateur puisse combler cette perte de temps que peut représenter le trajet. Et si l'utilisateur pouvait mettre ce temps « perdu » à profit ?

Où la CFDT veut-elle en venir ?

La Qualité de Vie au Travail, c'est l'harmonisation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Quand on parle de vie personnelle, on sous-entend vie familiale et souvent parentalité. Si l'on superpose le préambule avec le fait de réaliser des actions en faveur d'un meilleur équilibre entre le travail et la parentalité, la CFDT en arrive à la conclusion que la création de crèches d'entreprise ouvertes au public extérieur est une solution.

Comment ça pourrait fonctionner ?

La CFDT pense à un partenariat financier avec les régions et/ou les départements qui manquent cruellement de crèches. La crèche devrait se trouver sur une aire de service afin que les clients puissent s'arrêter pour déposer leurs enfants le matin à l'aller et ainsi les reprendre le soir au retour. Les salariés du groupe SANEF pourraient aussi déposer leurs enfants dans ces crèches à des tarifs préférentiels par un accès extérieur.

Il faudrait que les postes d'auxiliaires de crèche soient issus des salariés du groupe SANEF volontaires dont l'emploi est en décroissance par exemple.

La CFDT ne délire pas !

C'est vrai que cette proposition est audacieuse ! La CFDT sait qu'une telle mise en place ne se fait pas d'un claquement de doigts. Les approches stratégiques, politiques, économiques que demande une telle requête font que cela prendra du temps. Mais la CFDT ne veut pas brûler les étapes, la vraie question est; la direction acceptera-t-elle au moins d'en débattre à l'occasion de cette négociation et même au-delà ?

16



La QVT c'est aussi

La santé et la sécurité au travail – Permettre aux salariés de bénéficier de conseils santé – poursuivre le recours à un ergonome – avoir la possibilité de recourir à l'assistant-e social-e – sponsoriser des salariés à des évènements sportifs – installer ou rénover des équipements sportifs (cours 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 les CSSCT 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 évènements – valoriser la contribution des équipes – développer les bonnes pratiques – veiller à 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 – traiter des risques psychosociaux – etc.

Autant de sujets que la CFDT souhaite voir aborder tout au long de cette négociation.



SANTÉ: l'après COVID-19

CHAPITRE

1

QVT

Tout d'abord, la CFDT souhaiterait avant tout qu'un RETEX soit fait en termes de santé et sécurité sur les trois mois du plus fort de la crise sanitaire.

Bien que le virus soit encore présent, la CFDT pense qu'il faut envisager un après COVID-19. Cet épisode dramatique doit servir de leçon. En cas de récurrence, le groupe SANEF ne doit pas être pris au dépourvu.

C'est pourquoi la CFDT préconise:

- La tenue de stocks de masques permanents suffisants pour ne pas être pris au dépourvu.
- La tenue constante de réserves de gel hydroalcoolique.
- La tenue constante de réserves de produit désinfectant virucide et de lingettes.
- La tenue de stocks de gants.
- Une installation progressive d'adaptateurs sur les poignées de porte afin de les ouvrir avec l'avant-bras et non plus avec les mains.
- Une installation progressive d'adaptateurs sur les robinets afin de les ouvrir et de les fermer avec le coude. (style chirurgical)
- A l'heure des distanciations physique, une réflexion sur le bien-fondé du travail en open-space doit être effectuée.

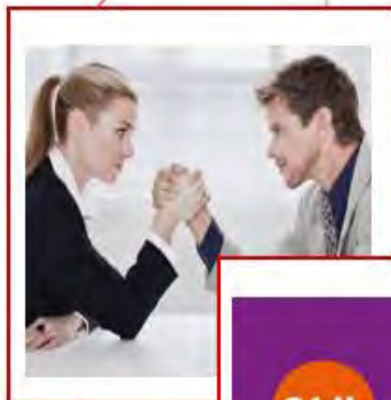
Ces demandes ne seront pas les seules de la part de la CFDT dans le cadre de l'après COVID-19, mais celles-ci éviteraient déjà un état de panique en cas de récurrence ou de l'arrivée d'un autre virus.



CHAPITRE

2

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



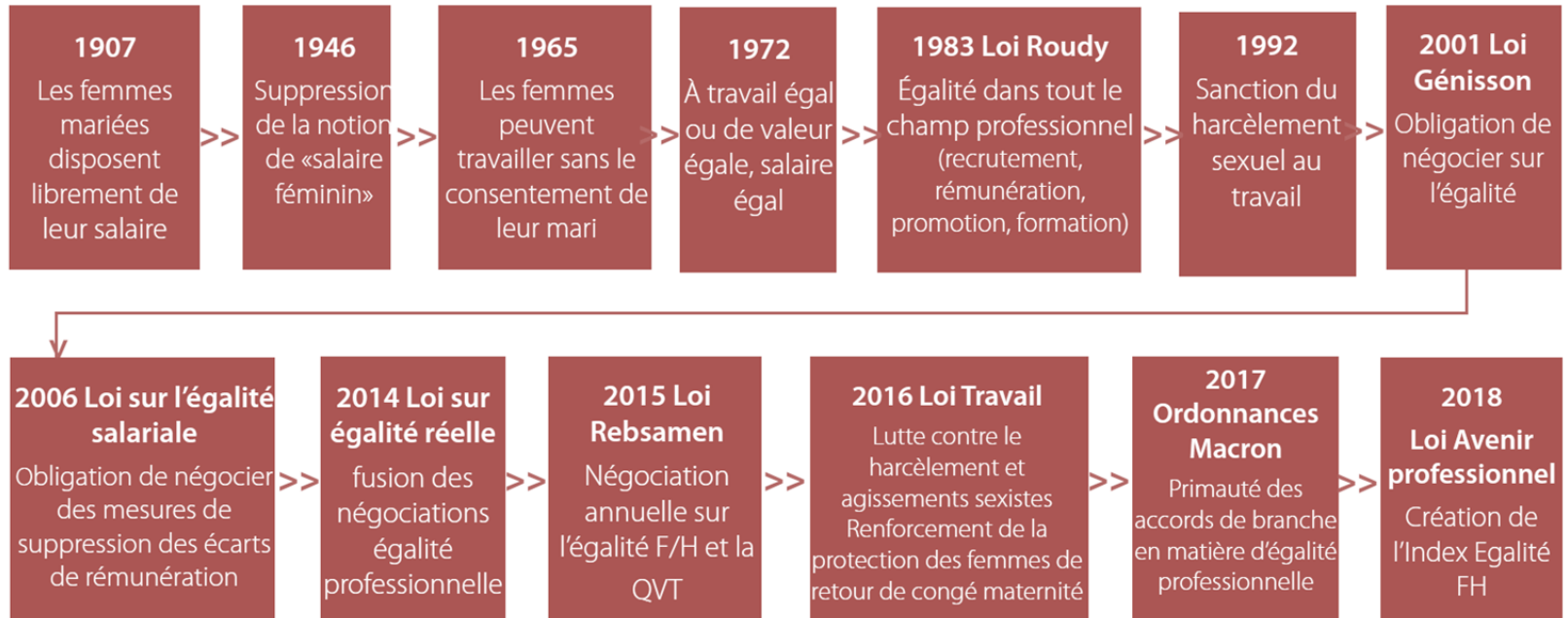
Rappel historique



CHAPITRE
2

E.P

Quelques repères dans la progression de l'égalité...



...professionnelle femmes-hommes en France

Préambule



CHAPITRE
2

E.P

L'égalité professionnelle concerne l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, notamment : l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle et la rémunération (égalité salariale).

Pour la CFDT, l'égalité professionnelle doit être la préoccupation de chacune et de chacun, que nous soyons femme ou homme. Quand nous agissons sur l'égalité professionnelle, nous le faisons pour les femmes ET pour les hommes.

Contrairement à bien d'autres domaines, le législateur a agi drastiquement en termes de mixité envers les instances représentatives du personnel. En effet, depuis 2017, les candidatures aux élections professionnelles doivent assurer une représentation des femmes et des hommes proportionnelle à leur présence dans l'électorat. De plus, les listes doivent être composées alternativement d'un-e candidat-e de chaque sexe.

Répondre à la loi n'est pas une fin en soi. C'est pourquoi, la CFDT pense que l'égalité professionnelle ne doit pas permettre la mise en place d'actions qui n'auraient que pour seul objectif d'éviter les éventuelles sanctions sans avoir un réel impact sur les inégalités.

Cette négociation devra se construire en plusieurs étapes

1^{ère} étape: Le point d'entrée consiste en une vision commune de la situation dans l'entreprise au moyen de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES), de l'Index Égalité Femmes-Hommes. Un diagnostic peut alors être établi.

2^{ème} étape: Sur la base du diagnostic, les négociateurs élaborent des propositions.

3^{ème} étape: Des actions qualitatives et quantitatives issues des propositions sont définies pour atteindre les objectifs souhaités. Ces actions devront être intégrées dans un calendrier de mise en conformité. Il s'agira également de faire une évaluation du coût de ces actions.

Il s'agit, là aussi, d'une négociation primordiale pour la CFDT comme ses différentes propositions dans ce document en attestent.

Propositions CFDT



À ces indicateurs s'ajoutent ou se suppléent ceux de l'Index égalité Femmes/Hommes

CHAPITRE
2

E.P

Domaine	Objectif	Actions	Indicateurs
Rémunération	Résorber les écarts salariaux en réajustant la politique de rémunération Entrer à minima dans les critères de l'index	Allouer une enveloppe de rattrapage dans la NAO	Montant de l'enveloppe
Rémunération	Assurer l'égalité salariale au retour de congé parental / maternité	Assurer le versement des augmentations générales et primes contractuelles lors du retour de congé familial	Salaire moyen des salariés revenant de congé familial par rapport au salaire moyen de la même catégorie
Embauche	Accroître les candidatures du sexe sous-représenté sur les emplois peu mixtes	<p>1- Diversifier les modes de diffusion des offres d'emploi</p> <p>2- Investir dans des campus pour former les futur-e-s salarié-e-s</p>	<p>1- Nombre de média de diffusion</p> <p>1- Nombre de candidatures reçues par sexe</p> <p>2- Se rapprocher de ce que la SNCF a fait en la matière</p>
Embauche	Assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection	Construire collégalement des outils de sélection (grilles d'entretien, tests...)	<p>Personnes des 2 sexes impliquées dans l'élaboration des outils</p> <p>Tester les outils auprès de salarié-e-s des 2 sexes</p> <p>% de femmes et d'hommes dans les candidats sélectionnés en proportion des candidatures reçues par sexe</p>

Propositions CFDT (2)



À ces indicateurs s'ajoutent ou se suppléent ceux de l'Index égalité Femmes/Hommes

CHAPITRE
2

E.P

Domaine	Objectif	Actions	Indicateurs
Formation	Rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation	Rendre prioritaire l'accès à la formation des salarié-e-s en bénéficiant le moins	% de femmes et d'hommes participant aux formations et aux formations qualifiantes
Formation	Promouvoir l'accès des femmes aux métiers techniques et aux fonctions d'encadrement Promouvoir l'accès des hommes à des métiers féminisés	Identifier avec l'OPCO des actions de formations adaptées aux métiers visés et informer les salarié-e-s concerné-e-s Mettre en place des périodes de professionnalisation	% de femmes dans une formation de management ou qualifiante pour un métier technique % d'hommes dans les formations qualifiantes pour les métiers féminisés
Formation	Former à l'égalité et à la lutte contre les discriminations	Monter une formation en interne pour l'ensemble des encadrants et dirigeants	Nombre ou % de dirigeants, cadres, encadrants formés
Qualification	Renforcer la qualification dans les métiers non mixtes	Favoriser le départ en formation qualifiante et/ou l'accès à la VAE	Nombre de salarié-e-s des deux sexes ayant obtenu une qualification supérieure
Promotion	Encourager l'accès égal aux opportunités de promotion	Mener des entretiens en vue d'étudier les parcours par sexe Etudier les parcours pour les emplois non-mixtes et réputés peu évolutifs	Bilans et pistes de parcours étudiés Nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu une promotion

23

Propositions CFDT (3)



À ces indicateurs s'ajoutent ou se suppléent ceux de l'Index égalité Femmes/Hommes

CHAPITRE
2

E.P

Domaine	Objectif	Actions	Indicateurs
Classification	Vérifier l'application non discriminatoire des critères de classification	Revoir l'évaluation des emplois féminins qui seraient dévalorisés Peser les postes dont la charge de travail a été accrue	Nombre de postes réévalués
Classification	Évaluer l'existence de représentation F/H dans l'encadrement	Si déséquilibre, promouvoir la promotion ou le recrutement du sexe sous représenté aux postes d'encadrants	Suivre l'évolution de la proportion F/H dans l'encadrement
Conditions de travail	Faciliter l'accès des postes de travail aux salarié-e-s des deux sexes	Mener des études ergonomiques des postes non mixtes	Nombre de postes étudiés Nombre de postes aménagés Répartition F/H à ces postes
Conditions de travail	Encadrer le travail partiel	Voir page 9 du chapitre 1 Développer les aménagements d'horaires à la demande des salariés	Nombre de salarié-e-s F/H à temps plein et temps partiel choisi ou subi
Articulation vie pro/vie perso	Encourager l'accès équilibré des salari-e-s femmes et hommes aux mesures favorisant la parentalité	Maintenir 100% du salaire en cas de congé paternité Améliorer la rémunération et la couverture sociale pendant les congés familiaux	Nombre de salariés bénéficiaires par sexe
Articulation vie pro/vie perso	Favoriser des modalités flexibles d'organisation du temps de travail	Développer des formules « à la carte » Développer le télétravail, voir chapitre 3	% de salarié-e-s satisfait-e-s de leur horaire par sexe % de salarié-e-s par sexe en télétravail

Parentalité en entreprise, Accidents de la vie



CHAPITRE
2

E.P

La CFDT est convaincue qu'une stratégie de Qualité de Vie au Travail doit se concrétiser au quotidien pour les salarié-e-s par une expérience positive au travail.

C'est pourquoi, il est peu probable qu'un-e salarié-e se sente bien au travail si les autres dimensions de sa vie sont mises à mal.

Une stratégie de Qualité de Vie au Travail doit également porter son attention sur le « hors travail » à travers l'équilibre des temps de vie et la parentalité. Ceci est du domaine de la **R**esponsabilité **S**ociale et **S**ociétale des **E**ntreprises, (RSE).

Soutenir la parentalité en entreprise, c'est aider les parents à mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale au quotidien. C'est aussi les soutenir lorsqu'ils traversent des difficultés dans leur vie familiale.

Le veuvage précoce, la séparation, la monoparentalité, l'aide apportée à un proche malade, dépendant ou handicapé sont autant de situations dans lesquelles la vie professionnelle des salarié-e-s peut être ponctuellement ou durablement perturbée.

Ces situations nécessitent une attention particulière de la part des employeurs : adaptation des modalités d'organisation du travail, management bienveillant, services qui facilitent la vie quotidienne ou pourquoi pas un soutien financier.

C'est en ce sens que la CFDT a construit sa réflexion et établi ses demandes sur ce sujet aussi prégnant.

25

a) Parentalité en entreprise



CHAPITRE
2

E.P

26

Thème	Objectif CFDT	Actions	Effets
Monoparentalité	Faciliter la vie quotidienne des salarié-e-s qui élèvent seul-e-s leurs enfants	Proposer des Chèques Emploi Service Universel (CESU) pour financer des services à domicile (ménage, bricolage, garde d'enfants, etc.). Mettre en place une offre de services d'aide aux devoirs à distance, de coaching parentalité. Mises en place de la conciergerie et de la crèche évoquées par la CFDT. (pages 11 à 16).	Réduction du stress et de la fatigue. Maintien dans l'emploi des femmes.
Monoparentalité	Faire preuve de souplesse et de bienveillance	Proposer une adaptation de l'organisation du travail (horaires variables ou aménagés, temps partiel facilité). Favoriser le télétravail ou travail à distance pour limiter les temps de transport chronophages. Sensibiliser les managers et les collègues.	Se sentir soutenu-e par l'entreprise. Valorisation de l'entreprise et du/de la salarié-e
Les aidants familiaux	Proposer un aménagement du temps et de l'organisation du travail	Horaires flexibles, souplesse dans la prise de congés, télétravail, travail à distance. Réduction du temps de travail, dispositif de dons de jours, maintien du lien avec l'environnement professionnel en cas d'absence.	Réduction de la désinsertion professionnelle et de l'isolement des salarié-e-s aidants, notamment des femmes

a) Parentalité en entreprise (suite)



CHAPITRE
2

E.P

Thème	Objectif CFDT	Actions	Effets
Les aidants familiaux	Créer un climat de confiance au sein de l'entreprise et des équipes pour inciter les salariés aidants à sortir du silence	Informers les salarié-e-s sur les aidants familiaux et valoriser leur rôle. Sensibiliser les collectifs de travail, il arrive que les collègues interprètent mal l'absence ou les horaires aménagés des aidants.	Amélioration du fonctionnement des collectifs de travail.
Les aidants familiaux	Accompagner les salarié-e-s aidants familiaux	Informers les salariés aidants pour leur permettre d'analyser leur situation et d'identifier les dispositifs et services existants (ressources documentaires, conférences et ateliers). Proposer des services d'accompagnement, de soutien psychologique et d'aide aux démarches, cofinancer des Chèques Emplois Services Universel.	Renforcement de l'engagement des salarié-e-s aidants familiaux. Démarche d'accompagnement pour l'entreprise

b) Accidents de la vie



CHAPITRE
2

E.P

Thème	Objectif CFDT	Actions	Effets
Rupture conjugale	Adopter une démarche bienveillante et faire preuve de souplesse lorsque l'entreprise a connaissance de la situation	Proposer un entretien avec le ou la salarié-e pour lui manifester un soutien. Etudier un allègement ponctuel de sa charge de travail ou un aménagement des modalités d'organisation de son travail. Sensibiliser les collectifs de travail tout en veillant à ne pas être intrusif.	Réduction de l'absentéisme, du stress, de la fatigue. Fidélisation des salarié-e-s et rétention des talents.
Rupture conjugale	Proposer des services d'accompagnement	Pour aider le ou la salarié-e dans ses démarches. Pour soutenir psychologiquement le collaborateur ou la collaboratrice et l'aider à se reconstruire. Pour identifier les aides qui lui permettront de maintenir son niveau de vie.	Renforcement de l'engagement coté salarié-e et coté entreprise.

b) Accidents de la vie (suite)



CHAPITRE
2

E.P

Thème	Objectif CFDT	Actions	Effets
Le veuvage précoce	Sensibiliser le manager et le collectif de travail pour les aider à soutenir psychologiquement leur collègue et éviter l'isolement	Communiquer sur les spécificités du veuvage précoce et encourager l'entourage professionnel à ne pas l'assimiler aux situations de divorce ou de séparation. Favoriser l'écoute active pour permettre aux jeunes veufs ou veuves d'exprimer leurs sentiments. Respecter le travail de deuil Le travail d'acceptation et de reconstruction prend du temps.	Compassion de l'entreprise
Le veuvage précoce	Accompagner les veufs et veuves précoces dans leurs démarches	Mettre à leur disposition les informations qui leur seront utiles pour faire valoir leurs droits. Proposer un service d'aide aux démarches en s'appuyant sur les organismes spécialisés. Solliciter l'organisme de prévoyance de l'entreprise qui pourra, le cas échéant, aider le/la salarié-e.	Moins de préoccupations, moins de stress pour le/la salarié-e

b) Accidents de la vie (fin)



CHAPITRE
2

E.P

30

Thème	Objectif CFDT	Actions	Effets
Le veuvage précoce	Adapter l'organisation du travail du/de la salarié-e	Dans les semaines qui suivent le décès, faire preuve de souplesse : temps pour effectuer les démarches et prendre soin des enfants, allègement de la charge de travail, etc. Proposer un point pour évaluer les besoins de réorganisation des modalités des horaires de travail et pour rassurer la personne. Soutenir le/la salarié-e en lui proposant une aide financière et des services qui facilitent la vie quotidienne.	Fidélisation entre salarié-e-s et entreprise. Maintien dans l'emploi. Engagement et performance.
Perte d'un enfant	Les objectifs sont sensiblement les mêmes que tous ceux pour le veuvage précoce, réunis.	Mêmes actions que pour le veuvage précoce. Se mettre en conformité avec la LOI n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs-es et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant. La communiquer au parent endeuillé.	Maintien dans l'emploi Permet au parent endeuillé de surmonter le drame
Violences conjugales	Accompagner le/la salarié-e si il/elle porte les faits à la connaissance de l'employeur	Être à l'écoute, orienter le/la salarié-e vers des organismes ad hoc, vers l'assistant-e social-e. Communiquer sur le décret du 6 juin 2020 qui prévoit que les victimes de violences conjugales peuvent débloquer par anticipation leur épargne salariale.	Faire en sorte que le travail soit un lieu de sérénité

Protéger la femme enceinte



CHAPITRE
2

E.P

Améliorer les conditions de travail de la femme enceinte, quelques propositions:

Etudier des types d'aménagements et de dispositions possibles au-delà des obligations légales.

Limitation du recours aux heures supplémentaires.

Réduction journalière du temps de travail.

Augmenter la durée du congé maternité.

Ne plus effectuer d'heures de nuit sans perte de salaire.

Maintenir le salaire pendant le congé maternité.

Permettre à la femme enceinte d'avoir recours au télétravail.

Changer provisoirement l'affectation de la salariée.

Et en cas d'adoption ?

La CFDT souhaite qu'un bilan de ce qui se pratique dans le groupe SANEF soit fait. En tout état de cause, la CFDT pense que les dispositifs qui existent pour la maternité et/ou la paternité sont transposables aux parents qui adoptent un enfant.

Par voie de conséquence, les améliorations de ces dispositifs demandées tout au long de ce document de travail par la CFDT sont également valables pour l'adoption.


Violences sexistes au travail





CHAPITRE 2


E.P

Rappel des obligations légales de l'employeur

 Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

 Informer par tout moyen les salariés des articles [222-33-2](#) et [222-33](#) du Code pénal (définition du harcèlement moral et sexuel et sanctions encourues).

 Prendre toutes dispositions pour prévenir les faits de harcèlement moral et sexuel, y mettre un terme et les sanctionner. Articles [L. 1152-4](#) et [L. 1153-5](#) C. trav.

 Rappeler les dispositions du Code du travail relatives aux harcèlements et aux agissements sexistes par affichage et dans le règlement intérieur et les recenser en tant que risques psycho-sociaux dans le DUERP.

Ce que préconise la CFDT

Tout d'abord être pédagogue, ce qui se veut être une blague un peu lourde peut en fait être une agression sexiste.

C'est pourquoi, il faut formaliser et informer l'ensemble de l'entreprise de la politique qui sert à combattre les violences sexistes à l'aide d'une charte.

Mettre en discussion, pour la conscientiser, la question de la violence au travail avec les IRP et les encadrants.

Sensibiliser les différents acteurs de l'entreprise (salarié-e-s, managers, IRP, responsables ressources humaines...) par des actions d'information et de formation sur ce que recouvrent les violences sexuelles au travail et le rôle et la responsabilité de chacun.

Faire comprendre ce que sont les violences sexistes à travers des supports (ex: vidéo de l'Apec sur le sujet).

Établir la ligne rouge : certains comportements inacceptables peuvent être énoncés dès l'intégration d'un-e salarié-e. La démarcation ne pouvant être définie une fois pour toutes, elle doit se discuter en collectif de façon continue.



CHAPITRE 3

TÉLÉTRAVAIL





Constat CFDT

Les salariés du groupe SANEF sont couverts par un accord télétravail groupe. Lors de sa négociation, la CFDT avait déjà été force de propositions.

Il s'agissait d'un accord expérimental qui prenait fin le 30 avril 2019 puis prorogé jusqu'au 30 juin 2020 par le biais d'un avenant signé le 16 décembre 2019.

Il faut rappeler aux salarié-e-s qu'il existe trois sortes de télétravail:

1. Le télétravail occasionnel qui ne nécessite pas d'accord
2. Le télétravail régulier qui, lui, nécessite un accord et nous concerne directement dans cette négociation
3. Le télétravail « obligatoire » ou « fortement conseillé » ou pour les salarié-e-s fragiles comme nous venons de le connaître durant cette crise sanitaire. Dans ce cas, la mise en place du télétravail ne dépend plus de l'entreprise mais de la loi (ordonnance et/ou décret)

La crise sanitaire a eu au moins cet effet de démocratiser le télétravail, de le vulgariser. Tous les freins qui bloquaient sa mise en place, qu'ils soient humains ou techniques sont levés.

La CFDT en tire la conclusion que, théoriquement, ce nouvel accord qui ne sera plus expérimental devrait être plus ambitieux, la CFDT l'espère.



Propositions CFDT

CHAPITRE
3

T.T

Avant toutes choses, la CFDT souhaiterait avoir un bilan par entreprise sur le télétravail avant l'arrivée de la crise comme ça a été fait pour la présentation du bilan du 16 décembre 2019.

Pour le coup, les revendications CFDT sur le télétravail sont assez simples:

- Aujourd'hui l'accord prévoit la possibilité de télétravailler une journée par semaine maximum. La CFDT souhaite que cette possibilité soit multipliée par deux.
- La CFDT demande à ce que le paiement des primes d'éloignement et les paniers continuent à être maintenus pour les télétravailleurs.
- Suite à la crise sanitaire, nous constatons que le groupe potentiel de salarié-e-s pouvant exercer du télétravail est moins restrictif que ne le prévoyait l'accord expérimental. Pour faire simple, la CFDT demande à ce que l'accord soit ouvert à tous/toutes les salarié-e-s qui ont télétravaillé dans le cadre du COVID-19.
- La CFDT demande à ce que les consommables soient pris en charge par l'entreprise (cartouches d'encre, papier).

Enfin, puisque nous sommes dans le cadre d'une négociation globale QVT, la CFDT souhaite qu'une petite enquête soit réalisée auprès des salariés qui ont télétravaillé dans le cadre de la crise sanitaire. Si la plupart d'entre eux l'ont bien vécu, la CFDT sait que certains ont rencontré des difficultés d'ordre pratique et/ou psychologique. Il serait bon de les identifier et de les accompagner.

Pour la CFDT SANEF

Catherine LEFEBVRE



Thierry THEVENIN



Lionel EDELIN



Pour la CFDT SAPN

Audrey BOUVIER



Marc BENIER



**Ce document de travail a été validé
par la CFDT groupe SANEF**

Pour la CFDT SANEF-Aquitaine

Frédéric LOYSE



Pour la CFDT SEBPNL

Jamel HADAD



Pour la CFDT Bip&Go

Dominique LAQUERRIERE

