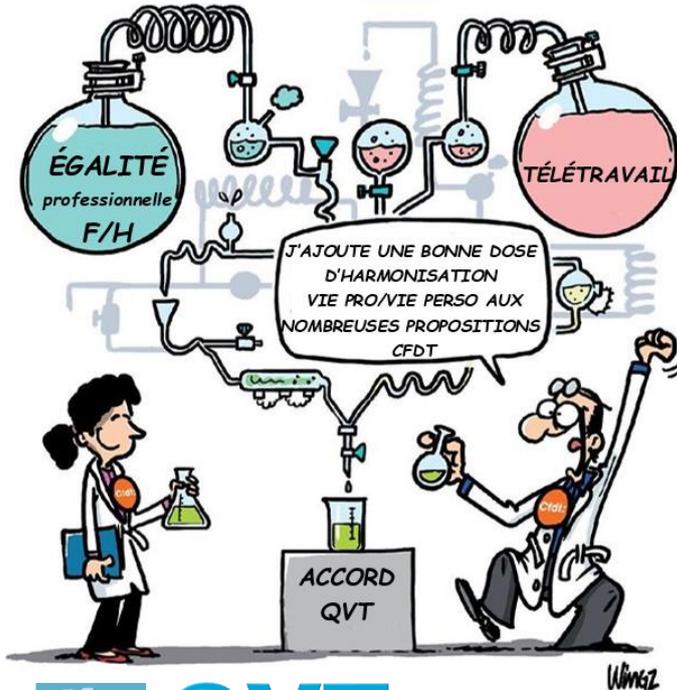




# ACCORD QVT GROUPE

## 1<sup>ère</sup> réunion

QVT : LA CFDT A PRÉSENTÉ DE NOMBREUSES REVENDICATIONS



La direction a réuni les organisations syndicales représentatives en visioconférence ce 2 juillet 2020.

Il s'agissait d'ouvrir la négociation groupe sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) dans laquelle seront intégrés l'égalité professionnelle femmes/hommes et le télétravail.

La direction a prévu 4 dates de réunions, la prochaine étant le 16 septembre 2020.

En préambule, la direction a affirmé que cette « triple » négociation était à ses yeux « ô combien importante ».

Sur ce point, la CFDT partage non seulement ce sentiment mais pense qu'il s'agit même d'une négociation majeure pour les salariés du groupe SANEF.

C'est pourquoi dès le 24 juin, la CFDT a envoyé un cahier revendicatif de 35 pages à la direction afin de lui faire connaître ses demandes, idées ou suggestions.

La CFDT vous encourage à prendre connaissance de ce document sur le site CFDT Groupe SANEF.

<https://cfdt-groupesanef.fr>

Vous en trouverez une synthèse dans ce tract !

CHAPITRE  
1

# QVT

## SYNTHÈSE DES DEMANDES CFDT

- ↪ **Indemnisation du temps de trajet lors des réunions et/ou déplacements.**
- ↪ Travail sans cycle : affichage de 8 tours de service, regroupement des jours de repos, un week-end complet par mois.
- ↪ **Aide financière pour la garde d'enfants.**
- ↪ Droit à la déconnexion.
- ↪ **Horaires variables à étendre aux fonctions support qui n'en bénéficient pas.**
- ↪ Management participatif.
- ↪ **Association des salariés au choix du matériel.**
- ↪ Mettre en place des réunions semestrielles entre direction/managers/salariés dans toutes les filières où le travail posté existe.
- ↪ **Encadrer le temps partiel.**
- ↪ Mieux prendre en compte les restrictions médicales.
- ↪ **Dons de jours (avec abondement du groupe SANEF).**
- ↪ Mise en place de conciergerie-s.
- ↪ **Aménagement de fin de carrière avec suppression de tâches reconnues pénibles et/ou certains horaires à partir d'un âge déterminé.**
- ↪ Mise en place d'une Cessation Anticipée d'Activité Progressive via un avenant à l'accord GEPP Groupe.
- ↪ **Création de crèche-s d'entreprise.**



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 devons le faire pour les femmes **ET** pour les hommes.

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.

Pour la CFDT, le plan de travail doit reposer sur trois étapes :

1°/ Diagnostic, 2°/ Propositions, 3°/ Actions

La CFDT vous encourage à prendre connaissance des propositions détaillées dans le document sur le site CFDT Groupe SANEF. <https://cfdt-groupe-sanef.fr>

## SYNTHÈSE DES DEMANDES CFDT

- **Rémunération** : résorber les écarts salariaux, assurer l'égalité salariale au retour d'un congé familial.
- **Embauche** : accroître les candidatures du sexe sous-représenté, assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection.
- **Formation** : rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation, promouvoir l'accès des femmes aux métiers techniques et à l'encadrement, promouvoir l'accès des hommes à des métiers féminisés, former à l'égalité et à la lutte contre les discriminations en interne.
- **Qualification** : renforcer la qualification dans les métiers non mixtes.
- **Promotion** : encourager l'accès égal aux opportunités de promotion.
- **Classification** : vérifier l'application non discriminatoire des critères de classification, évaluer l'existence de représentation F/H dans l'encadrement.
- **Conditions de travail** : faciliter l'accès des postes de travail aux salarié-e-s des deux sexes, encadrer le travail partiel.
- **Articulation vie privée / vie professionnelle** : encourager l'accès équilibré des salarié-e-s femmes et hommes aux mesures favorisant la parentalité, favoriser des modalités flexibles d'organisation du temps de travail.
- **Monoparentalité** : faciliter la vie quotidienne des salarié-e-s qui élèvent seul-e-s leurs enfants, faire preuve de souplesse et de bienveillance.
- **Les aidants familiaux** : proposer un aménagement du temps et de l'organisation du travail, créer un climat de confiance au sein de l'entreprise et des équipes pour inciter les salariés aidants à sortir du silence, accompagner les salarié-e-s aidants familiaux.
- **Adoption.**
- **Violences sexistes ou sexuelles et violences psychologiques au travail.**
- **Les accidents de la vie** : rupture conjugale – veuvage précoce – perte d'un enfant – violences conjugales.
- **Protection de la femme enceinte.**

## LEVER LES FREINS AU TÉLÉTRAVAIL



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. **Celui-ci va être de nouveau prorogé jusqu'au 31 octobre 2020.**

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 vous encourage à prendre connaissance des propositions détaillées dans le document sur le site CFDT Groupe SANEF. <https://cfdt-groupesanef.fr>

## SYNTHÈSE DES DEMANDES CFDT

- 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.
- Aujourd'hui l'accord prévoit la possibilité de télétravailler une journée par semaine maximum. La CFDT souhaite que cette possibilité soit multipliée au moins 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.

Côté direction, s'il y a bien eu discussion, il n'y a eu, en revanche, aucune réaction concernant toutes ces propositions. Seront-elles acceptées ? Seront-elles refusées ? Seront-elles acceptées pour partie ? Nous le saurons lors de la prochaine réunion qui se tiendra le **16 septembre 2020**.

**En attendant, n'hésitez pas à contacter les équipes CFDT des entreprises du groupe !**