



Quand la QVT "made in" CDC ne produit pas tous les effets qu'elle promet !

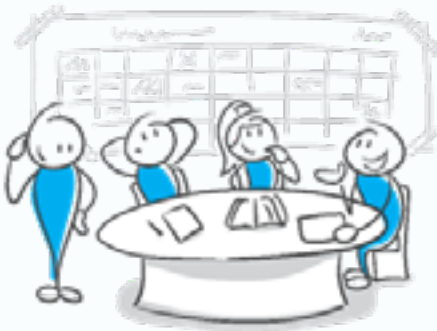


Alors que le premier accord QVT à la CDC fêtera bientôt ses 8 ans, les organisations syndicales débutent la 3ème négociation avec peu d'espoir ...



Pour la **CFE-CGC**, avant de parler de « qualité de vie et conditions de travail » (QVCT) dans un nouvel accord, il est urgent de **s'attaquer enfin aux causes réelles du mal-être des personnels** : suppressions de poste, surcharge de travail, réorganisations incessantes, tensions interpersonnelles, conflit de valeur ...

Autant de sujets qui ne semblent pas être la priorité de la DRH !



En témoigne sa politique « cost killer » en matière de gestion des effectifs, sa politique « à la légère » de **prévention des risques psychosociaux** (pour rappel aucune organisation syndicale n'a voté « pour » le plan de prévention des risques que ce soit au national ou au niveau local) et maintenant à travers l'ouverture de cette nouvelle négociation **QVCT qui semble déjà bien inutile avant même d'avoir commencé !**

Pour le moment, la **CFE-CGC** perd donc son temps autour de mesurées (proposées par la direction) qui semblent tout droit sorties d'un post RH à la mode sur LinkedIn ! Prenons l'exemple de l'action proposée dans le cadre du **droit à la déconnexion** : une « **heure blanche** » quotidienne pour ne plus répondre aux sollicitations immédiates et pour se consacrer notamment...au traitement de ses courriers électroniques !!! oui oui vous avez bien lu !!! On aurait presque envie d'en rire si ça ne démontrait pas une vision RH complètement déconnectée de la réalité du terrain et des besoins des collaborateurs...

La **CFE-CGC** regrette donc que la direction ne prenne pas la mesure de l'enjeu ! Cet **accord QVT serait pourtant l'opportunité d'ouvrir une réflexion ambitieuse**, concertée et structurée autour des conditions de travail des collaborateurs de l'établissement public.



Mai 2024



La **CFE-CGC** déplore aussi le **cloisonnement des sujets** comme l'exclusion du télétravail, des seniors et du handicap de cet accord et nous **attendons toujours une réponse de la DRH** pour savoir si nous pourrions parler de la parentalité, des proches aidants, de l'évolution du rôle et de la posture des managers et des RH (*et des moyens associés*), de la réduction de la charge de travail, de l'accompagnement au changement des réorganisations etc...

Accord QVCT : un exercice imposé parmi tant d'autres !

Pour la **CFE-CGC**, la direction semble plus préoccupée par la **rédaction rapide** d'un accord que par une réelle volonté d'améliorer les conditions de travail de ses personnels. Pour preuve, **malgré les demandes répétées des organisations syndicales**, les RH **ne produisent aucun indicateur qui permette de mesurer l'efficacité** des actions des plans précédents ... Donc la DRH n'a aucune gêne à inventer à chaque accord des nouvelles mesure(tte)s qui seront déployées (*ou pas*) et dont on ne saura jamais si elles ont été efficaces, ni pourquoi, ni pour qui !!!!!



La **CFE-CGC** demande donc à la direction de **structurer et stabiliser rapidement une démarche** qui permette de prendre en compte **les vrais enjeux de la QVCT** et de mesurer la perception des collaborateurs sur l'amélioration de leur quotidien de travail.

La **CFE-CGC** sera par ailleurs attentive à porter **l'ensemble de vos revendications**, pour que la **qualité de vie au travail soit une réalité pour tous**.

La CFE-CGC, une équipe à votre écoute sur vos conditions de travail !

