

La semaine QVT ne suffit pas à appliquer l'accord !

La CFDT a négocié et signé un accord QVT en 2018. Les élu·e·s Cfdt de TRT France rappellent à la Direction que cet accord ne se réduit pas à un barbecue et des actions non coordonnées sur une semaine.

La QVT c'est toute l'année, la Direction semble l'avoir oublié. Les élu·e·s Cfdt tiennent à rappeler quelques dispositifs et engagement pris. Le dialogue social passe d'abord par l'application des accords. Voici donc une piqûre de rappel pour notre Direction et des éléments pour que vous puissiez vous faire votre propre opinion.

Le Groupe a témoigné, dès 2001, de sa volonté d'assurer « un cadre de travail sûr et sain ». La notion de « Qualité de Vie au Travail » doit être appréhendée, comme « un sentiment de bien-être perçu collectivement et individuel-

lement » résultant de l'intérêt du travail, ses conditions d'exercice, les relations de travail, le niveau d'implication, le degré d'autonomie, la conciliation des temps de vie ou encore la valorisation du travail effectué.

Gestion de la charge de travail

Les N+1

- veilleront à ce que la charge de travail soit **raisonnable et équilibrée** et
- s'assureront d'une **bonne répartition** du travail entre les membres de l'équipe et
- veilleront également à ce que les salarié·e·s disposent d'un **niveau d'autonomie suffisant** en termes de prise de décision et d'organisation leur permettant de se réaliser dans leur travail et
- **éviter des situations anxiogènes.**

Au cours de l'entretien annuel, les managers échangeront, avec chaque salarié·e, sur la compatibilité des objectifs avec la charge et le temps de travail ainsi qu'avec l'exercice effectif de leur droit à déconnexion.

Les objectifs devront être **clairs, simples, atteignables et mesurables.**

Indépendamment de l'entretien annuel, la charge de travail de tout·e salarié·e devra faire l'objet d'un suivi régulier tout au long de l'année par son N+1. Dans l'hypothèse où un·e salarié·e considérerait que sa **charge de travail est trop importante**, il·elle pourra s'adresser tant à son N+1 qu'à son RH. Ces derniers analyseront la situation et conviendront, au cours d'un entretien auquel participera le·a salarié·e concerné·e, des actions permettant de remédier à cette situation.

Définition précise du contenu du poste de travail

Chaque salarié·e doit connaître précisément son périmètre de responsabilité, d'autonomie de décision et les moyens associés pour la tenue de son poste. Le management doit **définir de manière précise le contenu du poste de travail.**

Si un·e salarié·e considérerait que les missions qui lui sont

confiées ne lui permettent pas de réaliser un travail de qualité dans le respect des règles relevant de son métier ou des valeurs du Groupe, il pourra alors saisir son N+1 ou N+2 qui organisera une réunion d'échange permettant de trouver une solution adaptée.

LE BONHEUR AU TRAVAIL !



Formation des responsables

Une formation sur la QVT est obligatoire pour tous les N+1. En plus de la formation « Passeport to People Management », une journée de formation sera dispensée sur : e cadre juridique, l'importance des mesures de prévention et le droit à la déconnexion.

Cette formation devra permettre individuellement et collectivement aux manag·eur·euse·s de s'emparer globalement de la QVT et d'engager une réflexion sur les moyens permettant d'assurer des **conditions de travail épanouissantes** au sein de leur équipe.



Droit à la déconnexion

Le Groupe s'engage à favoriser le « bien-être au travail » en s'inscrivant dans une démarche globale d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Cette démarche inclue le **bon usage des outils numériques** et le **droit à la déconnexion**, l'**efficacité des temps de réunions** et le respect du temps de travail.

Le but est de corriger l'utilisation inappropriée des outils numériques et agir sur ses causes telles que l'**organisation** et la **charge de travail**, l'absence de **formation** et d'accompagnement dans la mise en place et l'utilisation de nouveaux outils.

Les outils numériques n'ont pas vocation à être utilisés pendant les périodes de repos. Sauf situation particulière convenue à l'avance, un·e salarié·e ne peut être destinataire d'une sollicitation professionnelle qu'elle qu'en soit la forme en dehors de son temps de travail ou d'astreinte.

Les responsables occupant les niveaux

de responsabilité les plus élevés ont un **devoir d'exemplarité** sur le bon usage des outils numériques en s'assurant du respect de ce droit, notamment en n'émettant **ni courriels, ni appels pendant les périodes de repos** des salarié·e·s.

Chaque année, une action de sensibilisation au bon usage des outils numériques et au droit à la déconnexion sera organisée par les établissements/sociétés.

Un rappel des pratiques les plus importantes en matière de gestion de la messagerie professionnelle sera diffusé par la DRH France chaque année.

Afin de participer à l'effectivité du droit à la déconnexion et continuer à sensibiliser

DROIT À LA DÉCONNEXION



les salarié·e·s, **une fenêtre d'alerte** (popup) sera mise en place en cas d'envoi d'un mail **en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement**. Enfin, un bilan annuel au niveau du groupe, sous forme d'enquête sera réalisé.

LA CFDT NÉGOCIE POUR VOUS

TÉLÉTRAVAIL...
DROIT À LA
DÉCONNEXION...
BIEN-ÊTRE ET
RECONNAISSANCE...

VOUS VOULEZ
MON BURN-OUT
OU QUOI ???!



Quel est votre avis sur la QVT au sein de TRT-France ?

Tous les mois nous rappelons à la Direction en CSE votre quotidien mais force est de constater qu'à ce jour la direction balaye cet accord mais surtout ne s'engage pas pour améliorer le mieux-être de ses collaborateurs considérant que l'organisation actuelle fonctionne très bien.

L'organisation d'une semaine QVT sur l'établissement de Palaiseau avec trois animations ne suffit pas : qu'en est-il des actions importantes sur la QVT comme la charge de travail, le respect de la déconnexion et l'équilibre vie professionnelle et vie familiale ?

Les élu·e·s CFDT de TRT-France regrettent l'animation «Mieux vivre à l'ère du numérique» sans les outils prévus par l'accord pour l'utilisation adéquate du numérique et s'amuse que la Direction choisisse pour diffuser cette animation, des moyens numériques non supportés par le Groupe... Pour aider à la QVT sans nul doute

Démarche participative, réunions collectives, ergonomie des espaces de travail, conditions de bruit, chaleur, luminosité et nature de la lumière, accueil des stagiaires/alternants... Découvrez dans l'accord QVT de 2018 de très nombreux autres points et engagements de la Direction dont vous n'aviez pas encore idée !

N'hésitez pas à rencontrer vos élu·e·s CFDT pour avoir plus d'information sur le sujet.

Vos élu·e·s
Giuseppe Bellomonte, Paul Brelet,

Christine Denis, David Faure, Gaëlle Lortal,
Sébastien Madelénat, Sophie Thomas, Éric Vinet,

Dominique Carisetti, Olivier Gilles, Jean-Pierre Le Goëc, Patric Resneau et Clément Souyri

