

Accord QVT, épisode 2 : Télétravail, forfait jours, séniors... on vous en dit plus !

Comme promis dans notre communication n°1, voici la suite sur la négociation de l'accord QVT, celle-ci ayant été un peu « atypique ».

La négociation est d'abord partie d'un simple sommaire puis a abordé les différents items sans vraiment en suivre la chronologie et avec de nombreux retours en arrière. Ces derniers ont surtout été le fait de l'incorporation du télétravail dans l'accord. Ce thème, intéressant et important, a malgré tout consommé beaucoup de temps de négociation certainement au détriment d'autres sujets.

En ce qui concerne la **CFE-CGC Métiers de l'Emploi**, nous avons toujours exprimé être favorable au télétravail à condition qu'il soit encadré par un accord, cela sera peut-être chose faite si cet accord est signé valablement.

Même si ce sujet est d'importance, nous nous sommes attachés à faire des propositions écrites et orales sur la **globalité** de l'accord.

Nous vous proposons de s'arrêter sur certains thèmes en particulier.

Le télétravail

Le texte proposé par la Direction a évolué durant la négociation. Si au final il ne correspond pas à toutes nos attentes, nous pensons malgré tout que cette généralisation, sous la forme décrite dans l'accord, est une première étape intéressante.

La **CFE-CGC Métiers de l'Emploi** a proposé des réécritures de certains passages et des suppressions de textes qui ont permis d'aboutir à un texte plus clair, plus lisible, prêtant moins à interprétation et donc gage d'une meilleure mise en œuvre.



Nous avons réussi, par exemple, à obtenir :

- que soit écrit en clair que le télétravail sera aussi accessible aux encadrants et cadres, qu'ils soient au forfait ou pas,
- la réduction de suspension possible du télétravail de 12 semaines à 8 semaines,
- le droit à la déconnexion pour les télétravailleurs comme pour les agents sur site,
- l'accès au télétravail pour les encadrants dès le 1er mars 2018 et non pas septembre 2018 comme le souhaitait la Direction Générale.

Accord QVT, épisode 2 : Télétravail, forfait jours, séniors... on vous en dit plus !

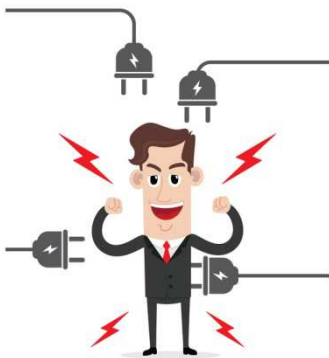
La **CFE-CGC Métiers de l'Emploi** souhaitait que le télétravail puisse aller jusqu'à 3 jours par semaine mais aussi qu'il soit possible d'annualiser les jours télé travaillés pour permettre d'être en télétravail 1 semaine / mois.

Cette modalité, qui est déjà possible à temps partiel, aurait sans nul doute permis d'agir en profondeur sur la santé au travail des agents et l'épuisement. Elle avait l'avantage d'éviter les va et vient quotidien, de mettre en place une organisation stable sur 1 semaine et de ne pas isoler les agents du collectif ceux-ci étant 3 semaines / mois sur leur lieu de travail.

L'entêtement et l'obstination forcenée qui ont souvent pour conséquence de ne rien obtenir n'étant pas notre marque de fabrique, nous pensons que la proposition amendée par un certain nombre de nos demandes est une première étape que nous accueillons positivement. La CFE-CGC Métiers de l'Emploi travaillera pour faire évoluer le dispositif le moment venu.

Le droit à la déconnexion

Pour la **CFE-CGC Métiers de l'Emploi**, il s'agit là d'un sujet crucial et il est important d'agir pour que chacun prenne conscience de ses droits mais aussi de ses responsabilités.



A l'ère de l'hyper connexion, de l'immédiateté, nous avons toutes et tous un enjeu à bien utiliser les outils de communication numériques au sens large, afin que ceux-ci ne deviennent pas des outils déshumanisant, envahissant et stressant, mais des outils aidant et facilitant.

L'employeur a abordé ce sujet en proposant de couper les accès aux outils numériques (mail) le soir et le week-end. Si une majorité d'organisations syndicales étaient favorables pour cette coupure (à condition pour l'une d'entre elles que cette règle ne s'applique pas aux syndicats !) **la CFE-CGC Métiers de l'Emploi a été la seule organisation syndicale à penser que la solution ne passait pas par une coupure brutale.**

A la **CFE-CGC Métiers de l'Emploi** nous nous plaisons à croire encore que l'on peut faire changer les mentalités et les habitudes, et que chacun d'entre nous peut changer ses comportements à condition d'être accompagné. Ainsi, nous préférons l'éducation et la sensibilisation à l'interdiction par la coupure. De plus, nous savons toutes et tous, le système aurait alors été immédiatement contourné, la nature ayant horreur du vide.

Accord QVT, épisode 2 : Télétravail, forfait jours, séniors... on vous en dit plus !

Si nous nous sommes sentis un peu seuls dans cette position, c'est avec surprise que nous avons pris connaissance de la proposition de l'employeur qui n'envisageait plus la coupure, mais plutôt la responsabilisation de chacun et l'accompagnement pour sensibiliser et changer certaines habitudes avant d'en tirer une conclusion et, seulement ensuite, d'envisager éventuellement d'autres mesures.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi a aussi beaucoup insisté sur le possible décrochage vis à vis des nouveaux outils pour certains agents et le nécessaire besoin que l'employeur les accompagne et ne fasse pas de l'agilité numérique un critère de « promotion ».

Le Forfait jours et les temps de repos

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi s'est à nouveau sentie terriblement seule car personne d'autre ne s'est exprimé sur ce thème !

Et pourtant, il s'agit là d'une nouvelle mesure résultant des drames qui ont eu lieu chez Orange et Renault. Ils ont eu pour conséquence, entre autre, une mesure d'ordre public très ferme sur la responsabilité de l'employeur à vérifier de façon fiable que le temps de repos minimal de 11h était pris et respecté.

Concrètement, le plus grand danger pour l'existence du forfait cadre serait de ne rien mettre en place et ne pas respecter la loi.



Donc oui, il faut un dispositif fiable de vérification, et oui il y aura quelques habitudes à changer mais, cela ne sera pas du pointage mais simplement un top en fin de journée de travail et un autre le lendemain.

Beaucoup d'entreprises ont choisi comme solution d'utiliser le même outil que celui utilisé pour les agents qui ne sont pas au forfait. La Direction de Pôle Emploi, elle, préfère développer son propre outil permettant de répondre à une souplesse d'usage plus pertinente.

Si la CFE-CGC Métiers de l'Emploi a conscience que pour certains cadres au forfait, cette mesure à venir pourrait être mal perçue, il n'en reste pas moins qu'il s'agit de l'application d'une loi visant à les protéger.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi a milité et continuera de militer pour garantir les droits à la santé, à la sécurité et à la conciliation des temps de vie des cadres au forfait.

Accord QVT, épisode 2 : Télétravail, forfait jours, séniors... on vous en dit plus !

Nous resterons vigilants quant à la mise en œuvre de l'outil annoncé dans les délais inscrits dans l'accord.

Le forfait jours et la charge de travail

Sur ce sujet aussi, **la CFE-CGC Métiers de l'Emploi** a été la seule à intervenir. Nous avons proposé des modifications afin que ce soit bien au n+1 de s'assurer régulièrement que la charge de travail reste raisonnable (comme le dit la loi) et non pas de juste dire que le cadre au forfait a la possibilité de tirer une sonnette d'alarme. La différence, à nos yeux, est tout sauf subtile !

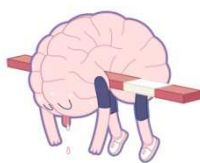


L'intégration de la qualité de vie au travail dans les projets

Pour la **CFE-CGC Métiers de l'Emploi**, ce point très important après trop d'années où la Direction attendait les constats sans jamais les anticiper, malgré les alertes.

Il s'agit là d'un véritable changement, et nous serons très vigilants à ce que cet engagement soit scrupuleusement respecté dans tous les projets à venir.

Favoriser le maintien dans l'emploi



Lors du 1^{er} projet transmis, cet article se nommait « Favoriser le maintien durable dans l'emploi ». En ce qui concerne **la CFE-CGC Métiers de l'Emploi**, nous envisagions cet article sous l'angle de la prévention de la « pénibilité » au travail.

Le 17 janvier, « Favoriser le maintien durable dans l'emploi » devient « aménagement du temps de travail », bizarre direz-vous, il y a des accords OATT !

En fait derrière ce titre, pas vraiment explicite, il y avait le copier/coller de l'aménagement du temps de travail du projet d'accord sénior qui avait été signé uniquement par la CFDT !

Lorsque nous sommes arrivés à l'étude cet article, personne n'est intervenu à part la CFDT, et pour cause fin 2013, ils étaient les seuls à avoir signé !

Après cet échange, la Direction a transmis pour la négociation du 24 février un article totalement refondu qui était devenu « aménagement du temps de travail des fins de carrière »

Accord QVT, épisode 2 : Télétravail, forfait jours, séniors... on vous en dit plus !

A la l'étude de la proposition de l'employeur, la CFE-CGC Métiers de l'Emploi a fait 1 proposition d'amendement que celui-ci a accepté de prendre lors de la séance :

A partir de 60 ans :

Option 1 : Travailler 32h/4jours (8h) sans perte de salaire, maintien des congés et des RTT.

Grâce au cumul de l'heure journalière des séniors et une bonification hebdomadaire de 1h30 de l'employeur

Option 2 (proposition complémentaire de la CFE-CGC) : Travailler 30h/4jours (7h30) sans perte de salaire, maintien des congés.

Grâce au cumul de l'heure journalière des séniors, des RTT et une bonification hebdomadaire de 1h30 de l'employeur

La CFDT s'est alors opposée à cette proposition prétextant que les agents publics ne pourraient pas en bénéficier, oubliant au passage qu'ils ne pouvaient pas plus en bénéficier dans leur propre proposition !



Ahurissant ! une suspension de séance a été demandée par la CFDT pour avoir le soutien des autres OS sur sa proposition, bien évidemment, aucun n'ayant signé l'accord de 2013, le résultat était plié, le SNU a alors proposé de retirer tout l'article et de mettre une phrase pour que l'employeur s'engage à une négociation d'un accord sénior en septembre 2017.

Au retour, il n'y avait plus rien pour personne.

Dans un souci d'ouverture, la CFE-CGC Métiers de l'Emploi a alors proposé de maintenir les 2 options pour les 60 ans et la phrase proposée en suspension pour que l'employeur s'engage à ouvrir une négociation en septembre 2017. Alors que l'employeur était prêt à aller dans ce sens, la CFDT continue de s'obstiner et refuse, rejointe par la CFTC, FO, CGT et le SNU.

Quand l'obstination rend aveugle et sourd, que voulez vous faire ?

Nous sommes affligés d'une telle situation qui pour nous est l'inverse de l'image que l'on se fait du dialogue social et du syndicalisme responsable.

Accord QVT, épisode 2 : Télétravail, forfait jours, séniors... on vous en dit plus !

Nous ferons tout lors d'une éventuelle ouverture de négociation d'un accord sénior pour avoir des propositions ambitieuses et pas seulement le copier-coller d'un ancien projet d'accord vieux de 5 ans. Mais l'employeur a été clair, il n'a aucune certitude de pouvoir proposer demain à nouveau les mesures qu'il était prêt à intégrer aujourd'hui.

Les prochaines échéances politiques rendent notre environnement de négociation plus qu'incertain.

Maigre consolation, nous sommes néanmoins satisfait d'avoir pu faire intégrer la mise en place d'un groupe de travail sur « l'usure psychique », en vue nous l'espérons de proposer des mesures de prévention compte-tenu des carrières qui s'allongent.

Le renforcement de l'accompagnement managérial

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi, encore seule sur ce sujet, a proposé une nouvelle rédaction pour passer d'un texte qui ajoutait encore de multiples et nouvelles responsabilités sur le dos des managers, à quelque chose dont la porte d'entrée est d'affirmer que c'est à l'employeur d'accompagner les managers pour qu'ils puissent intégrer ses notions dans leur management au quotidien. Si le changement peut sembler subtil, cela produit un inversement complet de qui doit faire quoi.

Pour la CFE-CGC Métiers de l'Emploi, la QVT ne doit pas avoir pour conséquences la dégradation des conditions de travail des managers et ne doit pas aboutir à l'empilement de nouvelles mesures.

Nous souhaitons tout simplement un changement de posture en vue de faire que demain, la QVT fasse partie des actes métiers sans même que l'on en soit conscient, une nouvelle manière d'être, pour les managers comme pour tous les salariés de Pôle Emploi.



La CFE-CGC Métiers de l'Emploi a sollicité le 13 mars 2017 son Conseil d'Administration sur l'opportunité de signer, ou pas, l'accord résultant de la négociation QVT.

Comme à chaque fois, il s'agit de peser le positif face au négatif et d'apprécier le résultat en fonction des avancées que l'accord apporte au personnel. **Celui-ci a décidé à l'unanimité de signer l'accord proposé.**