

# Accord QVCT : ce sera sans nous !

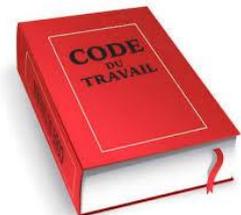
## La QVCT, qu'est-ce que c'est ?

Dans la continuité des préconisations de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact), le Groupe a identifié 6 axes principaux pour améliorer la qualité de vie au travail dans le cadre d'une démarche QVCT :

- développer une véritable culture de la prévention des risques professionnels quelle que soit leur nature pour préserver la santé physique et mentale des salariés ;
- créer les conditions permettant de donner du sens aux salariés dans l'exercice de leurs fonctions et activités dans le cadre de la stratégie de l'entreprise ;
- renforcer les collectifs de travail dans un contexte où de nouvelles modalités de travail telles que le télétravail peuvent générer isolement et individualisation ;
- sensibiliser et informer tous les acteurs de l'entreprise sur leur rôle et leurs contributions dans le développement de la QVCT ;
- renforcer la prévention primaire des risques psycho-sociaux ;
- prévenir l'absentéisme et la désinsertion professionnelle.

L'employeur a une obligation légale à mettre en place une démarche QVCT (Loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » et l'article L2242-17 - Code du travail).

**Soyons clairs,  
si la Direction a voulu finaliser cette négociation,  
c'est aussi par obligation !**



**Après des mois de négociations et de multiples pauses, la Direction nous a présenté un projet d'accord sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail – QVCT fin mai 2024.**

**La CFE-CGC AG2R a fait le choix de ne pas signer cet accord, voici pourquoi :**

Très active pendant toutes les réunions de négociation, la CFE-CGC a rapidement identifié un problème majeur à nos yeux : les managers étaient systématiquement considérés responsables d'une grande partie des maux du Groupe !



Même si un nombre important de nos remarques ont pu être intégrées à l'accord, plusieurs points qui sont pour nous incontournables ne figurent pas dans l'accord proposé :

- ✚ Non les managers ne sont pas ergonomes, médecins ou psychologues : l'employeur ne doit se dédouaner ni de son obligation de prévention, ni de son devoir de protection de la santé physique et mentale des salariés et, en aucun cas, reporter cette charge sur les managers et les salariés eux-mêmes
- ✚ Aucune mention n'est faite sur le droit à l'erreur des salariés ;
- ✚ Aucune mention des modalités de déconnexion pour les salariés au forfait jour ;
- ✚ S'agissant de la déclaration des réclamations : la procédure simplifiée telle que prévue diffère de la version légale. Il est nécessaire d'avoir une procédure qui respecte les droits et devoirs des référents harcèlement tant de la Direction (RH) que du référent désigné parmi les membres du CSE. Il est nécessaire aussi que cette procédure soit diffusée et qu'une sensibilisation soit faite à l'ensemble des salariés (managers ou non) ;
- ✚ Le télétravail octroyé pour les aidants est certes une facilité mais pas une fin en soi : les aidants ont souvent besoin de temps pour accompagner les aidés, le télétravail reste du travail ! De plus, aucune mention n'est faite de l'accord de branche qui traite du sujet des aidants qui, lui, prévoit des jours de congés ;
- ✚ Le don de jour n'est pas prévu non plus pour l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

**Evidemment nous sommes partis de loin, aucun accord QVCT n'existant dans le Groupe, mais le texte proposé présente surtout des grands principes, et des actions à déterminer : nombre de chantiers sont à co-construire avec les organisations syndicales.**

**Cela pourrait ressembler à un accord en poupées russes si les belles déclarations n'aboutissent finalement pas sur des actions concrètes...**

Si l'accord est rempli de bonnes intentions, nous n'avons aucune visibilité sur les moyens qui seront mis en œuvre sur les solutions qui en découleront, et qui permettraient aux managers de comprendre les enjeux auxquels cet accord va les contraindre.

Il est certes prévu des formations et de l'accompagnement, mais nous n'avons aucune certitude que les sujets problématiques qui seraient identifiés et remontés seront pris en compte.

Les managers ont besoin d'avoir de vraies solutions et cet accord ne permet pas d'envisager une amélioration sensible à court terme.

**Les managers se retrouvent souvent seuls et démunis face aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer.**

Il y a, pour la CFE-CGC AG2R, un écart trop important entre la réalité vécue au quotidien dans l'exercice de nos métiers et de nos fonctions et la vision très positive, pour ne pas dire angélique, de la Direction Générale, passant sous silence les dommages collatéraux engendrés par la politique du Groupe.

La communication sur cet accord ne fait malheureusement pas exception à la règle.

- ✚ Il va être demandé aux managers de porter tous les sujets, et ils sont nombreux, certainement trop, et qui pourraient aller au-delà de leurs prérogatives, ce que nous ne pouvons pas cautionner.
- ✚ Il est également demandé aux managers d'impliquer plus fortement leurs collaborateurs comme si ces choses n'étaient pas déjà faites, que ce soit dans la co-construction mais également dans la compréhension de la stratégie du Groupe.

Nous avons de plus en plus de mal à déterminer où se situe la frontière entre le libre arbitre de chaque salarié et la capacité des managers à convaincre les salariés du bien-fondé des démarches engagées par le Groupe.

Si nous prenons l'exemple du baromètre d'engagement, attention à ce que le résultat soit à la hauteur des attentes de la Direction Générale, sinon nous connaissons déjà les coupables. Il serait pourtant plus opportun de se poser les bonnes questions et identifier les raisons qui pourraient être à l'origine des remontées et du ressenti des salariés de l'Entreprise.

Le Groupe est en pleine transformation, et les compétences qui seront attendues tout comme la façon dont nous exercerons nos métiers demain, vont nécessiter des formations et un accompagnement à la hauteur des enjeux.

Il ne faudra pas que les managers soient les seuls à porter ces sujets, et il sera nécessaire, comme aujourd'hui d'ailleurs, que la Direction soit plus dans une écoute active et constructive car il y a souvent des préoccupations légitimes qui peuvent remonter du terrain.

Un des axes du plan d'entreprise Nouvelle Donne est la simplification. Il reste encore beaucoup de travail sur ce sujet avec l'impression que tout ce qui est mis en place n'est pas toujours abouti et surtout de plus en plus compliqué.

Il ne faudrait pas que le déploiement de cet accord ne vienne encore rajouter de la complexité à des situations, des évolutions d'organisation et de fonctionnement pas toujours faciles à vivre au quotidien pour les salariés et les managers.

**En conclusion, la CFE-CGC AG2R a considéré que cet accord allait certainement être une charge supplémentaire pour les managers.**

Nous aurions souhaité un accord répertoriant des thématiques déjà existantes depuis de nombreuses années, mais avec des engagements sur la prise en compte des problématiques identifiées. Or aujourd'hui, nous avons le sentiment que cet accord ne répond qu'à une contrainte réglementaire.

**Pour toutes ces raisons, la CFE-CGC a décidé de ne pas signer.**

**Nous attendons désormais que la Direction démontre sa véritable volonté de mettre en place de réelles avancées au bénéfice de l'ensemble des salariés du Groupe.**



**N'hésitez pas à nous solliciter pour échanger**  
**[www.cfecgc-ag2r.fr](http://www.cfecgc-ag2r.fr)**