



ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL POURQUOI AVONS-NOUS DECIDE DE SIGNER ?

La CFDT, CFTC et CFE CGC ont signé fin décembre l'accord sur la Qualité de Vie au travail.

Nous sommes conscients que cet accord n'aborde pas l'ensemble des points que nous aurions souhaité ou alors de façon superficielle mais nous considérons (alors que la négociation a débuté il y a presque trois ans) qu'il a le mérite de mettre en place un socle de mesure permettant une meilleure protection des salariés de l'entreprise.

"Un voyage de 1 000 kms commence par un premier pas" Lao Tseu

Cet accord se donne les moyens d'évoluer dans le temps, au travers d'une commission de suivi composée des signataires de l'accord et des représentants de la Direction.

Nous estimons qu'il est toujours préférable d'être acteur plutôt que spectateur. Les seuls combats perdus sont souvent ceux que l'on aura refusé de livrer...

Quelques avancées ayant décidées de notre signature :

Une emphase sur la formation des managers (droits et devoirs dans le cadre d'une charte du manager), autour des principes suivants :

- ✓ Meilleure communication du management vers les salariés
- ✓ Prise en compte de la performance collective, comme nous le demandions depuis des années et plus seulement de la performance individuelle
- ✓ Ecoute individuelle, dialogue en équipe et communication ascendante
- ✓ Donner du sens au travail
- ✓ Reconnaissance du travail accompli
- ✓ Organisation du travail avec la prise en compte de la charge de travail
- ✓ Du bon usage des outils et du calendrier ; droit à la déconnexion
- ✓ Définition des bonnes pratiques du management à distance

Un accompagnement des équipes plus poussé avec un positionnement plus clair sur différents points :

- ✓ Donner du sens au travail
- ✓ Accroître l'autonomie
- ✓ Mieux accompagner les transformations
- ✓ Traiter les dysfonctionnements

Une attention particulière sur le stress au travail avec une contribution de l'ensemble des partenaires dans une démarche de prévention

- ✓ Mise en place d'indicateurs permettant le suivi et l'analyse du stress
- ✓ Définition de mesures de prévention
- ✓ Mise en place de moyens élargis aux instances existantes

IL EST TEMPS D'AGIR – CONTACTEZ VOS ELUS

L'accord définit un collectif de travail avec :

Un accompagnement de la transformation :

- ✓ Plus de moyens aux managers 1ere ligne
- ✓ Une communication managers / managés plus anticipée et mieux adaptée aux différents interlocuteurs. L'objectif est de mieux comprendre le positionnement de chacun dans l'entreprise ainsi que les enjeux concernant l'évolution de leur métier
- ✓ Un engagement sur l'évolution et l'adaptation des compétences
- ✓ Des dispositifs d'accompagnements pertinents à l'occasion des événements de transformation majeurs
- ✓ Un dialogue sur l'employabilité à long terme de chaque salarié
- ✓ La continuité et le développement des efforts engagés en matière de formation, d'adaptation et d'évolution des compétences

Un droit à la déconnexion :

- ✓ Les outils ne doivent pas se substituer au dialogue et aux rencontres
- ✓ Le respect du droit à la **déconnexion sur une plage de 20 heures à 7 heures en semaine. Le week end et les jours fériés, toute la journée.**
NB : C'est un point sur lequel nous aurions aimé une plage horaire plus étendue, mais même si celle-ci est selon nous insuffisante, elle est intéressante. Dorénavant, un manager ne peut plus solliciter un salarié hors ces plages horaires sans que celui-ci ne puisse faire valoir son droit à la déconnexion.
- ✓ Le bon usage des emails
- ✓ L'optimisation des réunions : **organiser les réunions** (hors urgence) **dans une plage horaire de 9 heures à 18 heures** (début et fin de réunion)
- ✓ Travail à distance : C'est la 1ere fois qu'est notifié la possibilité du travail à distance
« Avec l'évolution des moyens bureautiques et les méthodes de travail, IBM a développé une politique de mobilité, permettant aujourd'hui à ses salariés de pouvoir travailler en dehors des locaux de l'entreprise et en toute circonstance, en mettant à disposition des outils et des technologies adaptés. »

La Santé et le bien-être au travail

- ✓ Mise en place de moyens renforcés

La Prise en compte de la charge de travail : diagnostic, suivi et actions de régulation collectives et individuelles

La mise en place d'indicateurs de suivi

- ✓ Le 1^{er} jeu d'indicateurs concerne les salariés : Age, sexe, ancienneté, ...
- ✓ Le 2nd jeu décrit le contexte du travail : horaire, rythme, contraintes physiques, ...
- ✓ Le 3^{ème} jeu mesure d'une part les facteurs organisationnels affectant la qualité du travail (par ex l'implication du management, le soutien collectif, le dialogue social, ...), et d'autre part les facteurs personnels (tels que le sentiment de maîtrise de son activité, la capacité d'initiative, ...)
- ✓ Le dernier jeu traite du parcours professionnel de chacun sous plusieurs axes : stabilité, mobilité, précarité, métiers exercés, évolution de carrière, ...

Ces indicateurs devraient permettre de mesurer l'évolution dans le temps de la qualité de vie au travail. Ils seront associés à des indicateurs déjà existants (bilan social, rapport Genisson, informations données en commission de suivi GPEC)

Ils seront évolutifs en fonction des constats faits par les membres de la commission de suivi de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans et a été négocié pour tous les salariés IBM France, il doit maintenant vivre et être respecté. Pour ce faire, il est très important que tout le monde se l'approprie : nous pourrons alors, avec l'aide de vos élus et délégués syndicaux, le faire progresser.