

Négociations annuelles obligatoires 2018

Qualité de vie au travail

Procès verbal de désaccord

Rappel des réunions de négociations

Après quatre réunions sur la qualité de vie au travail, au sens de l'article L. 2242-1 du Code du travail avec les partenaires sociaux, en date des 21 février, 14 mars, 11 avril et 16 mai 2018, les négociations se sont conclues par un constat de désaccord avec les organisations syndicales suivantes : CFDT, CFTC, CGT et FO. Les organisations syndicales CFE-CGC et UNSA étant favorables à la signature d'un accord d'entreprise.

1. Rappel du contexte

La négociation obligatoire en entreprise a évolué notamment depuis le 1^{er} janvier 2016. La loi Rebsamen du 17 août 2015 a procédé à une compilation en 3 blocs de négociations :

1. Négociations sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (négociation annuelle obligatoire) ;
2. Négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (négociation annuelle obligatoire) ;
3. Négociations sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, qui peut aussi porter sur le contrat de génération (négociation triennale).

L'article précité regroupe six thématiques autour de ce bloc de négociations :

1. l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
2. l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
3. la lutte contre toute discrimination ;
4. les travailleurs handicapés ;
5. la prévoyance et le remboursement complémentaire des frais de santé
6. et l'exercice du droit d'expression.

Trois de ces thèmes ont d'ores et déjà donné lieu à la conclusion d'accords d'entreprise (l'égalité entre les femmes et les hommes, les travailleurs handicapés et la prévoyance) et ne font donc pas partie du présent accord.

2. Position de la Direction

- **Bilan 2017**

La Direction a présenté lors de la 1^{ère} réunion du 21 février 2018 le bilan de l'accord QVT 2017 :

L'accord QVT pour les salariés permanents de 2017 fut le premier accord sur le sujet chez Manpower.

Il a été porté par la conviction qu'une bonne qualité de vie au travail constitue le socle de la performance sociale et donc de la réussite globale de l'entreprise. La qualité de vie se conçoit par le travail et au travail.

L'ambition était d'envergure. Le nombre de sujets traités, la méthodologie CAP QVT mettant en action plusieurs directions de l'entreprise pour travailler les sujets et garantissant le dialogue social en fait un vrai projet d'entreprise.

Mis en place en mars 2017, le bilan porte sur les 9 mois effectifs d'action pour le déployer.

Cette première année n'est qu'un début.

Ce bilan présente le point du réalisé par rapport aux engagements pris.

Sur 40 engagements, 33 sont réalisés et 7 sont en cours de finalisation ou à mettre en place sur 2018 soit 80 % (lors de la présentation du 21 février 2018).

- **Propositions 2018**

La Direction a présenté, dans le cadre d'un projet d'accord d'une durée d'un an, les propositions suivantes lors des 4 réunions précitées :

I. Démarche méthodologique : CAP QVT

- Description de la démarche : Cette méthodologie évolutive sera mise en œuvre par la constitution de groupes de travail dont les travaux seront soumis pour partage à la **commission d'amélioration paritaire (CAP) QVT**.
- Thématiques relevant de la méthodologie CAP QVT :
 1. L'organisation préventive du travail au sein des MOS (Manpower On site)
 2. La régulation du travail notamment par le rôle de la ligne managériale et de chaque salarié dans le collectif de travail ;
 3. Outil d'analyse de la QVT ;
 4. Le télétravail et travail à distance en lien avec les ordonnances Macron

II. PROGRAMME BIEN ETRE ET PERFORMANCE AU TRAVAIL

- Bien-être physique
 - Santé physique
 - Lutte contre les conduites addictives

- Prévention des risques biologiques, de TMS (troubles musculosquelettiques) et des maladies cardiovasculaires
- Mise en ligne d'un kiosque d'applications santé labellisé
- o Sécurité physique
 - Prévention des risques d'incivilités : l'accueil du public : Formation « Gérer les tensions et les incivilités » ; vidéoprotection ;
 - DATI (dispositif d'alarme pour travailleur isolé).
 - Prévention des risques routiers ;
 - Prévention des risques liés aux incendies.
- o Environnement physique
 - Espace de travail
 - Organisation / Prévention du travail au sein des MOS (Manpower On Site).
- Bien-être psychique
 - o Outil de prévention des RPS mis à disposition des salariés
 - Soutien psychologique.
 - Suivi des arrêts de travail pour longue durée
 - Formations QVT Managers et tous salariés.
 - o Régulation du travail
 - Levier de régulation par des outils opérationnels RH / Salariés volants
 - Performance dans l'exécution du travail et méthodes associées :
 - ⇒ Responsabiliser, Sécuriser, Simplifier
 - ⇒ Interraction des équipes terrain sur l'organisation des projets
 - ⇒ Amélioration continue : organiser le travail au plus près du terrain.

III. PROGRAMME EGALITE, LIBERTE ET EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

- Droit d'expression
- Accompagnement des salariés aidants
- Télétravail – Travail à distance : renvoi à des prochaines négociations ad hoc.
- Lutte contre toutes les discriminations (accords Egalité professionnelle, Travailleurs handicapés, Contrat de génération).

IV. FAIRE VIVRE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- Politique de traitement des RPS
- Interraction des CHSCT avec la DSC QVT et la ligne hiérarchique opérationnelle.
- Outils d'analyse de la QVT
- Communication de l'accord auprès des salariés permanents.

3. Principaux points de divergences avec les organisations syndicales

- Diagnostic et traitement de la charge de travail ;
- Environnement de travail : Open Space ;
- Composition des groupes de travail dans le cadre de la méthodologie CAP QVT avec demande de paritarisme (au-delà de la composition de la CAP QVT stricto sensu).
- Degré d'implication des CHSCT.
- Présence d'experts ;
- Préventeur sécurité : souhait d'avoir un préventeur par DR et non pas un seul préventeur national.

CFDT

De : TF

Envoyé : mercredi 11 avril 2018 09:48

À : MM

Objet : tr: Re: QVT et projet de courriel pour M

Bonjour M

En préambule, nous tenons à saluer votre engagement et de fait vous remercier.

Nous tenons à vous réaffirmer tout l'intérêt que la CFDT porte à la QVT. Ce n'est pas à nos yeux un fourre-tout ou une épine dans le pied des entreprises. Bien au contraire.

La QVT est le levier indispensable à l'épanouissement de tout à chacun et l'outil d'un gain économique pour l'entreprise Manpower.

Donc profitable à tous.

Du gagnant gagnant.

Du moins, ça devrait.

La QVT vu par nos grands dirigeants, n'est pas synonyme d'un investissement rentable. C'est vrai que chez Manpower, l'audace et l'inventivité n'est dans le vocabulaire commun.

Copions et attendons. Toujours ce train de retard.

L'an passé, la CFDT avait conditionné la reconduction de cet accord, au bilan qu'il en serait fait.

Pour la CFDT, nous l'estimons sans aucune valeur ajoutée.

Nous nous sommes rapprochés des salariés (et vous devriez en faire de même).

Nous leurs avons demandé, quels étaient selon eux, les progrès enregistrés en terme de QVT depuis un an.

« Mais quel est donc ce concept ? Ça existe chez Manpower? Des progrès ?

De productivisme, oui! mais pour nous, toujours le même « presse agrume ».

Sur l'architecture, nous avons accepté la forme. Mais, il reste tout de même quelques gros points à améliorer.

Toute expérimentation doit être impérativement suivie par le CHSCT concerné. Il doit être consulté en bout d'expérimentation avant toute présentation à la CAP-QVT.

Le préventeur, toujours pas nommé.

La composition des GT ? Rien de changé.

Le diagnostic (quelle base ?) En relisant nos notes, nous nous sommes aperçus que l'année passée, vous nous aviez laissé entrevoir la possibilité d'ouvrir à l'ANACT ou ARACT le « diagnostic ».

La CFDT réclame depuis le tout début un vrai diagnostic, établi par des professionnels reconnus et neutres. À ce jour, toujours rien.

Prévention des risques incivilités :

Nous vous avons clairement demandé à ce que les stagiaires, alternants, CDD débutants et CDI débutants soient tenus à l'écart du poste de travail Front Office. Il n'en est rien! (À minima deux à trois semaines d'adaptation au poste, nous semble nécessaire).

Que tout salarié occupant ce poste est suivi systématiquement et impérativement les formations adéquates.

Que toutes les causes de violences soient analysées et qu'en amont les actions correctives soient menées. Là encore, toujours rien!

Risque routier :

La prise en charge de pneumatiques hivernaux, élargir les critères d'attributions des véhicules de fonctions, toujours rien!

Risques incendies :

Formation qui devrait être obligatoire à au moins une personne par agence ou entité de travail. Déjà réclamé l'an passé.

Environnement physique :

Nous vous demandons et pas que la CFDT depuis le début de revoir la copie du déploiement des « open-space ».

Rien d'onéreux pourtant! Juste un confort de travail. Mais non, toujours rien.

Une salle de repos à minima dans les grandes agences ? ! Non rien.

Environnement Psy et ses risques.

Ce que vous nous proposez appartient à de la formation continu pas à de la QVT.

Apprendre à travailler (puisque'il est estimé que la charge de travail n'est qu'une fausse impression dû à un manque d'organisation dans son travail, un ressenti) relève pour la CFDT de la partie formation.

Soyons positifs et vous accordons une légère avancée avec le salarié volant.

Bien qu'il reste, pour rendre attractif cette nouvelle compétence. À savoir où le ranger dans la grille des qualifications et à bien le rémunérer.

ANACT, ARACT auraient été les bienvenus...

Pas la peine d'aller plus loin, trop peu d'investissement et de volonté politique.

Juste un miroir pour faire briller.

Domage, Manpower aurai pu se distinguer et réussir un très beau coup de pub.

En vous souhaitant une bonne reprise (vous étiez en congé ?).

Bonne journée.

Bien à vous.

L'équipe CFDT

CFE CGE

> Le 22 mai 2018 à 06:07, T.D)

a écrit :

>

>

> Bonjour M,

> J'espère que tu as passé un bon week-end.

> Je t'informe du fait que la CFE-CGC est signataire de l'accord QVT.

> Est-ce que Fabrice peut me l'amener aujourd'hui en CCE pour que je puisse le signer ?

> Très bonne semaine

> T.D)

>

>

> Envoyé depuis l'application Mail Orange

Le droit à la déconnexion fait l'objet d'un accord au sein de Manpower France.

CFTC

De : EJ

Envoyé : vendredi 18 mai 2018 15:32

Objet : Re: Accord QVT SP 2018 : ouverture à signatures

M, Madame la directrice des services coordonnés pour la QVT et relations institutionnelles,

Sans préjudice du soucis de votre service en charge du sujet de vouloir établir un dialogue avec les partenaires sociaux pour avancer et prendre en compte certains des points avancés par la délégation du syndicat CFTC, la CFTC ne sera pas signataire de l'accord QVT.

L'organisation par des groupes de travail gérés exclusivement par la direction centrale pour étudier, piloter les projets qui touchent la prévention, la sécurité et la santé des salariés, sans l'implication des acteurs et instances proches du terrain, est à total rebours de tous les principes éprouvés. La nécessité d'un dialogue et d'une implication directe et participative avec ces acteurs, sans qu'il ne soit possible de la déléguer à des intervenants experts, est pourtant largement démontrée dans tous les secteurs professionnels.

Un préventeur national, alors que la tâche est très complexe sur le terrain et qu'il en faudrait un par Direction Régionale. Comment pourra-t-il gérer les permanents France entière ? Il passera déjà une bonne partie de son temps sur la route (qu'en sera-t-il de sa sécurité à lui ?).

Les négociateurs direction avaient d'ailleurs l'air de découvrir des problématiques réseau ayant un impact sur les conditions de travail des salariés, alors que les instances DP et CHSCT ont traité et tentent de les faire avancer depuis longtemps : une organisation QVT sincère sur l'objectif d'améliorer les conditions de travail, la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise, aurait dû avoir le soucis d'un bilan, d'un état de lieu sur la santé des salariés en tenant compte de l'expertise des différentes instances ou en établissant une étude. Pourtant, la direction refuse catégoriquement l'ensemble de ces principes.

Le refus de traiter les espaces paysager (open-space), la charge de travail, la charge informationnelle, de travailler sur des indicateurs de suivi, sont selon nous un refus des dirigeants d'assurer l'efficacité opérationnelle de l'entreprise sur de réels ressorts économiques.

La tendance à vouloir restreindre le cadre juridique, l'absence de parole libre et indépendante à travers l'absence de paritarisme dans la CAP QVT ainsi que l'absence d'échanges avec les CHSCT, ne sont pas gage de la sincérité institutionnelle de la direction Manpower : à rebours de la logique juge et partie des principes QVT définis par le texte, la nécessité des principes de transparence et de responsabilité est pourtant là encore largement démontrée. Des plans d'actions sont par exemple proposés par la direction QVT, mais ces actions ne sont pas mises en place, pas mesurées et soumises à l'approbation de la seule direction générale.

En l'état, le texte proposé nous semble avoir uniquement pour but de montrer aux clients et aux politiques que Manpower a mis en place un accord QVT, mais qui ne s'adresse qu'à la seconde partie de votre titre (relations institutionnelles), sans qu'il n'ait de réelle consistance ni sincérité.

Cordialement. EJ délégué syndical central CFTC

CGT

De : *AW*

Envoyé : lundi 4 juin 2018 07:44

Objet : Re: Accord QVT SP 2018 : ouverture à signatures

Madame

C'est avec regret que je vous informe, que la CGT MPW ne sera pas signataire du projet d'accord QVT SP 2018.

En effet la direction est restée bloquée sur des points essentiels pour l'intérêt des salariés:

- La charge de travail et sa mesure réelle dans le cadre d'une expertise conduite par les CHSCT est refusée,

- La direction refuse le droit aux représentants du personnel de mesurer la souffrance au travail, de mesurer l'augmentation de la productivité et les conséquences du mode de rémunération, du variable, de la course à la carotte, sur les conditions de travail.

- Open space », la direction reconnaît que ce type d'organisation du travail pose des problèmes, mais la direction a trouvé la solution: un guide de la vie en open space va être édité. C'est la méthode dite-moi ce dont vous avez besoin, je vous apprendrais à vous en passer !

- La direction accorde quelques moyens pour l'exercice du mandats des référents régionaux: **6 heures par an ! sans commentaires.**

- Le problème principal de ce projet d'accord demeure identique à l'an dernier, c'est la question de fond, le point de blocage principal de la direction:

les groupes de travail: qui alimentent la CAP QVT, qui prépare les propositions et recommandations pour les réunions de la CAP QVT et les négociations à venir sont des groupes de travail de la direction.

Composés par et pilotés par la Direction, groupes qui de fait font ce que veut la direction.

- Cette méthode de travail remet fondamentalement en cause l'indépendance des organisations vis à vis de la direction et la loyauté des négociations à venir dans ce cadre, cette méthode transforme les OS en «collaborateur de la direction ».

Avec ce modèle d'organisation la négociation se passe dans le cadre imposé par la direction, les choix se font entre les propositions de la direction.

- La direction a refusé également notre contre proposition de créer des groupes de travail issus des CHSCT et pilotés par un référent régional, pour chacun des thèmes qui seront travaillés en 2018.

Cordialement

Aw

<http://www.manpower.cgt.fr>



FEC FO

De : M P

Envoyé : lundi 23 avril 2018 07:09

Objet : projet accords qualité de vie au travail



Pour le groupe de travaux force ouvrière

Sujet de l'accompagnement du personnel qui reçoit du public

Que ce soit client ou intérimaire.

Nous avons abordé en séance

la réinsertion & la reprise de travail après une longue maladie OK

Un accident de travail OK

Après un long arrêt pour élever ses enfants OK.

Mais nous avons aussi échangé sur l'aménagement du temps de travail par rapport à une décision de justice.

Garde des enfants alternés avec obligation d'aller chercher les enfants à des dates et des heures acté par décision de justice

Arrangement avec l'employeur.

Sanction pénale retraite permis !

Que faire lorsqu'on est commercial ?