

Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Penser une
organisation du
travail et un
management
humaniste pour
améliorer
performance et
QVT dans
l'entreprise.



**1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE**

Ne pas jeter sur la voie publique, merci.



TOUT CE QUE
VOUS DEVEZ SAVOIR SUR

Territoire France

Mai 2022

Négociation 2022 de l'accord Qualité de Vie au Travail (QVT)

La QVT selon Schneider

A l'heure où la négociation sur l'accord QVT est lancée, nous vous proposons **un petit moment de détente dans ce monde de brutes** avec ce **QUIZZ** sur le sujet.

Répondez à nos questions et nous pourrons vous dire si vous êtes initié au sujet de la QVT...

Pour vous, la QVT, c'est :

- ☐ Être en capacité de dénoncer des agissements inacceptables (harcèlement, conflits d'intérêts...) au travers d'un outil qui permet l'anonymat ?
- ☐ Avoir accès à un référent sexisme ?
- ☐ Pouvoir assister à des rendez-vous santé et bien-être et participer à des ateliers de communication non-violente ?
- ☐ Être aidé par l'entreprise pour avoir une place de crèche ?
- ☐ Prendre les 25 jours de congé paternité et bénéficier du congé parental ?
- ☐ Avoir de l'information sur ce que cela veut dire être proche-aidant ?
- ☐ Bénéficier de remboursements pour l'utilisation des transports en commun ou du covoiturage ?
- ☐ Avoir droit à un forfait pour l'entretien de son vélo ou pour le kit sécurité ?

Si vous avez coché chacune de ces questions, vous êtes **Champion** toutes catégories de la QVT ... **selon Schneider.**

La QVT selon la Cfdt

Mais pour la **Cfdt**, la QVT englobe :

- la culture d'entreprise
- l'ambiance au travail
- l'intérêt du travail
- les conditions de travail
- le sentiment d'**implication**, de **reconnaissance**
- le degré d'**autonomie** et de **responsabilisation**

L'amélioration de la QVT passe par la **capacité d'expression et de participation** qui doit être donnée par l'entreprise au salarié sur :

- la qualité de son environnement de travail
- l'organisation du travail
- la qualité du travail (contenu, satisfaction)
- les relations de travail
- le développement personnel
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle

La déclinaison de ces sujets vous est présentée en dernière page.

Tout l'enjeu de cette négociation est de savoir ce que compte faire la direction : Saupoudrer quelques nouvelles mesures mineures ? Ou **prendre un vrai virage** pour rendre l'entreprise plus attractive en faisant de la QVT un vecteur de performance ?



Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE**

Le monde change et les attentes sont fortes

Nous vivons dans un monde où les crises se succèdent.

Le monde du travail est intergénérationnel, et les attentes des uns sont différentes de celles des autres, tant personnellement que professionnellement.

Les valeurs et les désirs des collaborateurs évoluent.

Il faut donc inventer, **trouver de nouvelles réponses managériales**, afin de mener les équipes à la performance.

Nos organisations du travail et leurs managements verticalisés ne sont plus adaptés au monde de transformations dans lequel nous vivons.

Ne rien faire entrainerait une augmentation du mal-être au travail, une démotivation, un désengagement des salariés.

Il est indispensable de **passer de la collaboration à la coopération**.

Collaborer, c'est travailler ensemble dans une équipe.

Coopérer, c'est travailler ensemble en faisant preuve de **bienveillance**, de **sollicitude** envers les autres personnes de l'équipe. Elle n'est pas innée, elle doit être **impulsée par le management**, avec des **objectifs communs** et en respectant chacun. Tout ceci dans un but d'améliorer le bien-être des salariés et la performance de l'entreprise.

Qualité de Vie au Travail : les revendications de la Cfdt

1. **Mettre en place l'expression des salariés par des expérimentations** conformément à l'Accord National Interprofessionnel sur la QVT de 2013 : *(...) si l'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur, la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail.*
2. **Accompagner les managers** via de la formation **vers un nouveau modèle de management** en priorisant:
 - L'accompagnement des collaborateurs (bienveillance, formation, employabilité...),
 - La cohésion de l'équipe (bien commun) afin d'obtenir la meilleure efficacité possible et ainsi de piloter la performance,
 - Le développement personnel de tous les salariés
3. Prévoir un **diagnostic de la QVT** dans l'entreprise.
4. **Mettre en place un observatoire** pour identifier et traiter les dysfonctionnements perçus comme irritants* et pour partager l'expérimentation des nouvelles pratiques ou méthodes.
5. Aller vers **une vraie gestion des « ressources » humaines**, quand réorganisations, délocalisations ou apparitions de nouvelles technologies (ex : les automates dans les usines) mettent à mal certains de nos collaborateurs.
6. **Intégrer des recommandations** sur les nouvelles façons de travailler à l'heure du télétravail, du flex office, et du management en mode Agile, pour que la QVT prenne tout son sens.

Retrouvez en pages suivantes les propositions détaillées de la Cfdt

(liste non exhaustive)

Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



La Cfdt force de
propositions
innovantes pour
TOUTES et TOUS

**1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE**

Qualité de Vie au Travail : les propositions de la Cfdt

Environnement de travail

Reprendre la réflexion sur la **configuration des open spaces** qui s'étendent à perte de vue, tuent la convivialité et sont parfois inadaptés pour les personnes en situation de handicap (ex : tables hautes dans les box).

Organisation du travail

Intégrer un **point sur la charge de travail dans l'entretien annuel** avec les actions à prévoir pour l'adapter.

Spécifier les **règles de déplacement professionnel** (ex : récupération des jours de déplacement le dimanche ou des réunions avec l'international faites tard le soir ou tôt le matin).

Améliorer l'expérience employé sur des sujets perçus comme irritants (**outils, processus**), comme par exemple :

- Des tickets ouverts puis fermés sans qu'une réponse soit apportée
- Les avalanches de mails lorsque l'on fait une demande (ex : réservation de voyage = 4 mails - Demande via le support@Schneider = un mail avec une enquête de satisfaction + un mail de relance)
- Des procédures qui ne sont pas claires, qui n'existent pas, ne sont pas connues ou qui n'apportent pas de vraies solutions (ex : je me suis fait voler mon tél portable, je dois m'authentifier et le sms pour le faire est envoyé sur... le tél que l'on m'a volé)
- Des interlocuteurs mal identifiés pour résoudre des problèmes pratiques (ex : refaire son badge)

Réaliser les **formations e-learning ensemble** pour recréer du lien.

Ecouter le salarié qui émet des propositions ou des critiques constructives (ex du salarié qui remet en cause la décision d'un changement de série sur une ligne de production, alors que les appros ne sont pas disponibles).

Redéfinir les **règles de communications** suivant les différents canaux (Yammer, Teams etc...) et stopper l'**hémorragie d'informations** tous azimuts par mail, Yammer ou Teams en les **partageant** par exemple **en réunion de service**.

(ex : Communication France, Communication Direction des sites, Communication Relations Sociales etc...)

Qualité du contenu du travail

Libérer les **tuteurs** pour qu'ils puissent accompagner les **alternants** dans des missions valorisantes.

Ecouter les propositions des collaborateurs sur des process qui pourraient être améliorés à peu de coûts.

Relations de travail

Inciter les managers à **établir un lien** avec leurs équipes (ex : favoriser la remise en mains propres et le « merci » de circonstance pour le travail effectué à l'occasion d'une augmentation individuelle).

Transformer l'entretien annuel pour qu'il se décline en plusieurs moments d'échange constructifs et engageants pour les 2 parties.

Systématiser les **évaluations 360°** (managers évalués par leurs équipes) et mettre en place les ajustements nécessaires.

Présenter les moyens qui existent dans l'entreprise pour dénoncer les **comportements irrespectueux**.

Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



La Cfdt force de
propositions
innovantes pour
TOUTES et TOUS

**1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE**

Qualité de Vie au Travail : les propositions de la Cfdt

Développement personnel

Aider les salariés à **identifier les métiers** et les trajectoires possibles pour évoluer sur des métiers d'avenir chez Schneider.

Donner davantage de possibilités aux **seniors** et au **personnel de production** de se **former** sur ces métiers d'avenir.

Conciliation vie professionnelle/vie personnelle

Ouvrir la possibilité pour le salarié de bénéficier d'**horaires décalés** ou adaptés, qui lui permettent d'avoir des temps de déplacements domicile-lieu de travail réduits, la possibilité de s'organiser avec ses proches.

Accepter que le salarié puisse **travailler** officiellement **sur d'autres sites** plus proches de son lieu de résidence, si cela ne nuit pas au fonctionnement du service.

Proposer un **Compte Epargne Temps** plus souple et plus conséquent.

Être attentif aux **dérives** qui peuvent découler de l'**égalité professionnelle** (ex : obliger des femmes à accepter une promotion qu'elles ne souhaitent pas, pour des raisons personnelles, discrimination vis-à-vis des hommes sur le recrutement, etc...).

Favoriser le **temps partiel** (définir un pourcentage de postes à temps partiel par service, communiquer sur les postes qui pourraient être tenus par 2 personnes au lieu d'1).

Réfléchir à des **dispositifs** permettant aux **salariés postés** de bénéficier de solutions de garde pour leurs enfants, de solutions de transport pour se rendre sur leurs lieux de travail.

Prendre en compte les retours des salariés sur le **Forfait Mobilité Durable** : combiner le remboursement FMD trottinette / covoiturage, verser un forfait également à ceux qui font les réparations eux-mêmes sur leur vélo, prendre en compte tous les 2 roues motorisées (quels qu'ils soient), rembourser les carnets de tickets de bus (pas seulement les forfaits annuels ou mensuels), ajuster la mise à disposition de bornes électriques pour les véhicules électriques et installer les bornes pour les 2 roues dans les locaux qui n'en contiennent pas etc...

Ouvrir le **crédit d'heures de 20 heures** pour que le salarié qui s'investit dans une **association** autre que celles qui sont dans la Fondation puisse en profiter.

Fournir des indicateurs de **suivi sur les temps de connexion** hors du temps travail (la nuit, le week-end, pendant les congés).

Mettre en place des mesures visant à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les **mandats d'élus locaux** (crédit d'heures, rémunération, télétravail...).

Offrir un dispositif adapté sur la **retraite progressive**.

La Cfdt a transmis à la Direction ces propositions innovantes, qui servent l'intérêt de tous (salariés et entreprise).

La balle est maintenant dans le camp de la direction !

(3^{ème} et dernière réunion est programmée le mercredi 18 mai)

+ D'INFOS SUR : cfdt-schneider-electric.fr

