

Négociations annuelles obligatoires 2019

Qualité de vie au travail

Procès verbal de désaccord

Rappel des réunions de négociations

Après deux 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 13 juin et 5 juillet 2019, les négociations se sont conclues par un constat de désaccord avec les organisations syndicales suivantes : CFDT, CFTC et CGT. Les organisations syndicales CFE-CGC, FO et UNSA sont favorables à la signature d'un accord d'entreprise.

Dès lors, les conditions de validité de la conclusion de l'accord ne sont pas réunies.

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 trois 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

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

Diagnostic Bilan EA / QVT / DUER	
CHAPITRE 1. DEMARCHE DE PREVENTION SANTE.....	
I. Bien-être physique.....	
A. Environnement de travail.....	
Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER).....	
B. Sûreté	
C. Travail isolé.....	
1) DATI.....	
2) Organisation de la période estivale	
D. Installations de défibrillateurs	
II. Bien-être psychique.....	
A. Développement et parcours	
B. Régulation du travail.....	
C. Pratiques participatives	
D. Lutte contre les RPS et le harcèlement moral.....	
E. Conduites addictives	
III. Démarche de prévention de santé	
A- Relations avec les services de santé au travail.....	
B- Animation santé pour les salariés permanents	
C- Mise à disposition d'un service de télémédecine 24/24	
CHAPITRE 2. PREVENTION SECURITE	
I. Risques routiers.....	
II. Risques incendie	
CHAPITRE 3. DROIT A LA DECONNEXION.....	
I. Notion et définition.....	
II. Période de déconnexion.....	
III. Exemplarité managériale.....	
A. Promotion de l'exemplarité managériale	
B. Démarche de réciprocité	
C. Outil de prévention : DUER et EA	
IV. Mesures opérationnelles et bonnes pratiques.....	
A. Mesures préventives	
B. Mesures de contrôles	
CHAPITRE 4. CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE.....	
I. Accompagnement des salariés aidants.....	
II. Télétravail	
CHAPITRE 5. EGALITE PROFESSIONNELLE, ETHIQUE ET NON-DISCRIMINATION	
CHAPITRE 6. FAIRE VIVRE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	
I. Acteurs.....	

II.	Cartographie évolutive.....
III.	La création d'un espace dédié DSC QVT dans l'intranet :
IV.	Liens avec les instances.....
V.	Indicateurs
CHAPITRE 7. DISPOSITIONS FINALES		
I.	Durée de l'accord.....
II.	Champ d'application
III.	Révision et renouvellement
IV.	Formalités de dépôt de publicité et de notification
	ANNEXE 1 - Présentation de la DSC QVT via l'intranet
	ANNEXE 2 - Enquête interne
	ANNEXE 3 - Synthèse des EA 2018 / 2017
	ANNEXE 4 - Forces et points de vigilance.....
	ANNEXE 5 - Mapping offre « Accompagnement des salariés permanents aidants »
	ANNEXE 6 - Charte de droit à la déconnexion
	ANNEXE 7 - Agences DATI
	ANNEXE 8 - Affiche Alerte Ethique.....

CFDT

De : Anouar Kenzeddine <akenzeddine@hotmail.com>

Envoyé : mardi 27 août 2019 16:08

À : Munoz, Magali <Magali.Munoz@manpower.fr>

Objet : RE: retour signature accord QVT

Bonjour Magali,

Notre organisation syndicale ne sera pas signataire de proposition d'accord QVT. Cependant, nous réaffirmons notre volonté de négocier afin d'aboutir à un accord.

Je reste à votre disposition pour tout éléments complémentaires,

Bien cordialement,

Anouar KENZEDDINE

06 61 64 67 28

CFE CGE

De : CFE-CGC Manpower <cfecgc.manpower@gmail.com>

Envoyé : jeudi 25 juillet 2019 15:16

À : Munoz, Magali <Magali.Munoz@manpower.fr>

Objet : Re: Réponses suite Négociation QVT - Accord final suite 2ème réunion de négociation du vendredi 5 juillet 2019

Bonjour Magalie,

Comme indiqué la CFE-CGC est signature de cet accord.

Bonne fin de journée

Pierre

Pierre Personne

DSC CFE-CGC Manpower

cfecgc.manpower@gmail.com

Port : 06.16.24.32.60

<http://cfecgc-manpower.fr/>

www.cfecgc-manpower.fr

CFTC

De : Etienne J <etienne.jacqueau@gmail.com>

Envoyé : mercredi 17 juillet 2019 11:25

À : Munoz, Magali <Magali.Munoz@manpower.fr>

Objet : Re: support projet : Négociations en vue d'un accord pour la Qualité de Vie au Travail : 13/6 et 5/7

Magali, Mme la directrice,

L'accord proposé consiste essentiellement en un inventaire listant l'ensemble des actions QVT mises en place par Manpower. Mais on n'y parle pas d'engagements, de prévisions, du futur, nous sommes convoqués dans ce texte sur l'existant, le passé.

Dans les points positifs, les délégués CFTC restons convaincus du travail de votre direction et de son envie de bien faire pour les salariés permanents Manpower.

Dans les points négatifs, cet projet d'accord ne sert pas les salariés comme il devrait, il permet simplement à Manpower de communiquer sur le sujet auprès de ses clients, de l'extérieur. La charge de travail est le principal soucis des salariés et la QVT devrait prioritairement mettre ses moyens sur ce sujet, ce que l'entreprise ne semble pas être encline à faire.

En conclusion, la non-signature de la CFTC ne doit donc pas être considérée comme une décision sanction contre la QVT chez Manpower, mais un encouragement à faire plus ou mieux.

Cordialement.

Étienne JACQUEAU

Délégué syndical central CFTC-intérim Manpower

0621010290



CGT

De : Patrice BALLESTER <ballesterpatrice@gmail.com>

Envoyé : vendredi 2 août 2019 07:23

À : Munoz, Magali <Magali.Munoz@manpower.fr>

Objet : Re: Réponses suite Négociation QVT - Accord final suite 2ème réunion de négociation du vendredi 5 juillet 2019

Bonjour Madame

Le syndicat CGT Manpower France ne sera pas signataire de ce projet d' accord.

Cordialement.



FEC FO

Accord signé par FO.

UNSA

De : Verdier <sverdier2@club-internet.fr>

Envoyé : lundi 29 juillet 2019 14:14

À : Munoz, Magali <Magali.Munoz@manpower.fr>; 'Nathalie Antoine' <antoinenathalie06@gmail.com>

Objet : RE: Réponses suite Négociation QVT - Accord final suite 2ème réunion de négociation du vendredi 5 juillet 2019

Bonjour Magali,

Par ce message, je confirme la signature de l'UNSA comme indiqué par notre délégation sur le projet d'accord QVT.

Bien cordialement

Sandrine Verdier

DSC UNSA

3. Principaux points de divergences avec les organisations syndicales

- Traitement de la charge de travail (intensité ; remplacement de salariés ; renforcement des équipes) ;
- Environnement de travail : Open Space ;
- Préventeur sécurité : souhait d'avoir un préventeur par DR et non pas un seul préventeur national.

4. Mesures unilatérales – Position Direction

Compte tenu des divergences précitées avec les organisations syndicales avec questions-réponses jointes en annexe, les mesures suivantes seront adoptées unilatéralement :

CHAPITRE 1. DEMARCHE DE PREVENTION SANTE.....	
I. Bien-être physique.....	
A. Environnement de travail.....	
Document Unique d’Evaluation des Risques (DUER).....	
B. Sûreté	
C. Travail isolé.....	
1) DATI.....	
2) Organisation de la période estivale	
D. Installations de défibrillateurs	
II. Bien-être psychique.....	
A. Développement et parcours	
B. Régulation du travail.....	
C. Pratiques participatives	
D. Lutte contre les RPS et le harcèlement moral.....	
E. Conduites addictives	
III. Démarche de prévention de santé	
A- Relations avec les services de santé au travail.....	
B- Animation santé pour les salariés permanents	
C- Mise à disposition d’un service de télémédecine 24/24	
CHAPITRE 2. PREVENTION SECURITE	
I. Risques routiers.....	
II. Risques incendie	
CHAPITRE 3. DROIT A LA DECONNEXION : charte.....	
CHAPITRE 4. CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	
I. Accompagnement des salariés aidants.....	
CHAPITRE 6. FAIRE VIVRE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	
I. Acteurs.....	
II. Cartographie évolutive.....	
III. La création d’un espace dédié DSC QVT dans l’intranet :	