

Qualité de Vie au Travail

T'y crois ? Nous OUI !

Septembre 2013

FO **Énergie**
et Mines

ÉDITO



En écoutant les détracteurs ou adeptes de la démarche d'amélioration de la QVT, on peut constater que rares sont ceux qui restent indifférents.

Des discussions sont souvent alimentées en mettant en relief des craintes ou des irritations : « C'est une mode qui disparaîtra aussi rapidement qu'elle est apparue ». « Dans la QVT on met ce que l'on veut et surtout ce qui arrange la hiérarchie. » « La QVT ça ne sert à pas grand-chose et en plus c'est cher. » « Qualité de vie et Travail : cela ne va pas ensemble. »

Autant de remarques qui s'entendent ici et là, à tous les niveaux et pour toutes les fonctions.

Ces expressions masquent aussi les enjeux de cette démarche : les gains. Tout le monde veut bénéficier des gains que cela apporte, car les gains peuvent être nombreux : économie, reconnaissance, ambiance, développement, innovation, respect, esprit d'équipe, solidarité, notoriété, efficacité, ...

FO Énergie et Mines est bien consciente de ces enjeux et veillera à ce que la mise en œuvre de démarches d'amélioration de la QVT soit aussi au bénéfice des salariés des entreprises des IEG.

Olivier BREDELOUX
Délégué Fédéral

EN BREF

DES NOUVELLES DE L'ANI

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL « VERS UNE POLITIQUE D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »



Un accord national interprofessionnel avec une composante « Qualité de Vie au Travail » était proposé à la signature début juillet (voir la lettre QVT de mars 2013).

La QVT n'était pas le seul sujet de cet ANI : c'est la difficulté, souvent insurmontable, des accords dits globaux où la signature engage sur plusieurs sujets parfois sans lien.

L'Égalité Professionnelle, les prérogatives du CHSCT, les négociations obligatoires entre autres, faisaient partie des sujets abordés dans cet accord.

La Confédération FO a fait le choix de ne pas signer cet accord, car :

- C'est plus une charte d'intention qu'un accord,
- le contenu n'est pas assez normatif et est expérimental (borné à 4 ans), notamment sur l'Égalité Professionnelle et le Temps Partiel,
- il comporte des risques, non négligeables, de dérogations au Code du Travail,
- il y a un risque de contourner ou d'affaiblir les IRP, en particulier le CHSCT.

Bien entendu, la non-signature de ce texte ne saurait signifier un désintérêt par rapport à ces différents sujets très importants.

C'est au contraire parce que nous avons considéré que ce texte n'apportait pas les garanties qu'exige la situation que la Confédération FO a refusé de signer.

Dans ce contexte et avec cette même exigence, FO Énergie et Mines continuera d'agir et de s'investir pour l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et de lutter contre les RPS dans la branche des IEG en particulier pour que soient prises en compte les légitimes aspirations des salariés.

L'écoute



Dans la société actuelle, le temps manque pour l'écoute.

Nous entendons, mais est-ce qu'on écoute ? Pas si sûr.

Ceci est essentiellement dû au nombre très important d'informations « lâchées » vers les personnes. Les moyens de communication sont devenu tellement rapides et envahissants que chacun se retrouve noyé d'information. En fait trop de communication tue la communication.

Il en est de même dans les entreprises et notamment les nôtres. La charge de travail, le suivi des tableaux de bord, les réorganisations ne laissent plus le temps d'écouter.

Or, écouter ce n'est pas simplement entendre. L'écoute sert à déceler les mal-être, les incompréhensions, les petits détails. Avec ces éléments nous pouvons anticiper les problèmes à venir, individuels ou collectifs.

L'écoute c'est avoir l'esprit ouvert, être disponible et respectueux envers les autres.

L'écoute permet de sentir ou de comprendre les problématiques de chacun (e).

Être dans une posture d'écoute, c'est ne pas chercher à convaincre, mais à comprendre et faire comprendre. C'est laisser l'interlocuteur aller jusqu'au bout de son expression, reformuler si possible avec ses propres mots pour savoir si on a compris et ainsi montrer qu'on a un peu plus qu'entendu.

Une personne qui a été écoutée se sentira comprise. C'est un premier pas pour exprimer ce qui ne va pas et ainsi éviter d'aller jusqu'à de la colère ou de la résignation. C'est à partir de l'écoute que l'on peut apporter des pistes de réponse, envisager des solutions. C'est la base pour commencer une démarche d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

La multidisciplinarité et la QVT

La multidisciplinarité consiste à regrouper des compétences diverses afin de réaliser quelque chose en commun, sans que chaque compétence n'ait à changer sa propre vision. En effet, ce qui est recherché c'est de compléter l'avis de chacun avec celui des autres. Ainsi, on obtient une synthèse qui se veut la plus respectueuse des avis des uns et des autres.



Dans les IEG, cette multidisciplinarité se met en place de manière ponctuelle ou régulière pour des sujets variés qu'ils soient techniques ou organisationnels, par exemple. La Qualité de Vie au Travail est aussi un domaine où cette multidisciplinarité se met parfois en place dans les entreprises.

Elle est alors souvent issue d'un accord entre l'employeur et les Organisations Syndicales. La base de cette multidisciplinarité reste constante avec l'employeur, les RH, les Médecins du travail, des managers et bien sûr les Organisations Syndicales. Cette base est bien souvent complétée d'autres compétences par des experts internes (préventeurs, assistantes sociales, ...) ou externes (ergonomes...).

Pour fonctionner, la multidisciplinarité ne peut être que distincte et complémentaire des IRP. En effet, elle ne peut se substituer à ceux-ci, en particulier du CHSCT et du CE pour les sujets de Qualité de Vie au Travail.

Ainsi, le résultat des travaux réalisés en multidisciplinarité doit être communiqué aux IRP concernés sans les engager pour autant. Ce sont des éléments de réflexion.

Ceci est rendu possible, car la multidisciplinarité nécessite certains préalables :

- Un objectif de recherche de solutions, y compris innovantes, adaptées aux problèmes concrets.
- Un échange, un débat où les compétences, les sensibilités s'expriment de manière égalitaires.
- Une valorisation d'une ou plusieurs propositions de solutions qui font consensus.
- Le refus du dogmatisme et des jeux d'acteurs : la multidisciplinarité se conçoit par la liberté d'expression de chaque sensibilité et l'écoute de la critique et de l'argument.

FO Énergie et Mines est prête à s'inscrire dans la multidisciplinarité pour améliorer la Qualité de Vie au Travail dans les entreprises de la branche des IEG à partir du moment où les préalables nécessaires sont respectés, à minima.

Notre site :

www.fnem-fo.org

Nous contacter :

olivier.bredeloux@fnem-fo.org

Tweeter :

https://twitter.com/FO_Energies

