

Unissons



3



Qualité de Vie au Travail (ou QVT) :
quesaco ?

Et bien : les entreprises sont incitées à expérimenter de nouvelles actions de concilier performance et mise en œuvre d'organisation du travail favorisant les conditions de travail et de vie des salariés.

Cet accord suggère de mieux articuler des négociations aujourd'hui cloisonnées (séniors, égalité professionnelle, pénibilité, etc.) au moyen d'un accord unique.

Voilà deux ans que la direction de l'entreprise se fait « tirer l'oreille » par l'UNSA, reportant toujours la négociation.

Pourquoi ? Ce type d'accord aurait pourtant de nombreuses vertus. Notre direction n'a-t-elle pas envie d'améliorer le bien-être de ses salariés ?

Dans les pages suivantes, nous développerons ce sujet que nous comptons bien porter à négociation !

Sensibilités

Nos

Autre item : dès la mise en place des CSE (comités sociaux et économiques cf. notre dernier journal), la loi impose que ces comités devront désigner parmi leurs membres élus, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Cette nouvelle obligation nous a amenés à vous proposer le thème du mois : « être salariée chez Clemessy ».

Que ce soit pour la qualité de vie au travail ou pour le thème du mois, nous comptons sur votre coopération active.

Bonne lecture !

Autrement

Etre salariée chez
Clemessy





Oui à la qualité de vie au travail !

Voilà un sacré challenge que l'UNSA compte bien relever.

Nous passons une vie au travail. L'environnement (physique, technique, organisationnel, relationnel), les conditions d'emploi (formation, carrière, égalité, parcours professionnel), les conditions de vie extraprofessionnelles en relation avec le travail, vont influencer notre bien-être.

Selon l'Anact (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), la « Q.V.T » doit répondre à trois exigences :

- **Les enjeux du travail** renvoient à l'autonomie, la nature de l'activité, l'intérêt et le sens accordé au travail, la capacité à s'exprimer et le droit à l'erreur, le sentiment d'être utile et efficace. Les effets recherchés s'inscrivent dans le registre du management, du dialogue professionnel, du développement de l'initiative et de la capacité d'agir, de l'innovation sociale et organisationnelle. Ces questions ont directement à voir avec la santé au travail et la qualité de l'engagement.
- **Les enjeux sociétaux** renvoient aux caractéristiques des populations au travail (âge, handicap, genre, situation familiale, éloignement du lieu de

travail, pratiques religieuses, etc.) et à des incitations à négocier certains sujets (seniors, handicap, maintien dans l'emploi, égalité professionnelle, diversité). Agir sur ces questions – via la conciliation des temps, le télétravail, la création de crèches, l'accès facilité à des transports collectifs, le soutien au retour à l'emploi, une charte de la diversité, etc. – renforce le sentiment d'équité et la loyauté à l'entreprise, facilite le recrutement, donne un sentiment de cohésion et favorise le maintien dans l'emploi.

- **Les enjeux du marché** renvoient aux exigences des clients et des donneurs d'ordres, à la concurrence et aux évolutions des technologies. Elles poussent à innover au plan des produits ou des prestations, des processus de production et des organisations. Ces innovations incitent à agir au plan de la mobilité professionnelle et de la formation des salariés, de l'adaptation des postes de travail, etc. Ce qui permet de réduire le stress face au changement, de permettre le développement professionnel, de procurer un sentiment de sécurité quant à l'avenir professionnel.



Union National des Syndicats Autonomes composé de femmes et d'hommes issus de tous les métiers de l'entreprise.

Première organisation syndicale du groupe Clemessy...grâce à vous.



Pour les salariés, la qualité de vie au travail se résumerait en 5 mots :

- Respect
- Reconnaissance
- Epanouissement
- Motivation
- Convivialité.

Et pour vous ? Quelle est votre définition de la qualité de vie au travail ? Vous avez sans aucun doute, d'autres mots à rajouter à la liste.

Etes-vous un salarié heureux, reconnu dans son travail, à qui sa hiérarchie donne la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée ?

Pensez-vous que notre entreprise a « l'esprit assez jeune » pour répondre favorablement à la mise en place d'un certain nombre d'outils pour améliorer votre bien-être ?

Aucun accord ne pourra être bien construit si vous n'y êtes pas associés.

La qualité de vie au travail est une autre manière, plus innovante, d'appréhender le monde du travail, un monde dans lequel nous avons envie d'évoluer sans stress.

Confrontons nos idées via notre adresse mail :

unsa.clemessy@gmail.com



Etre salariée chez Clemessy

Dessin prémonitoire ? Et pourquoi pas ? En attendant, et comme indiqué dans notre édito, la loi exige qu'à chaque CSE soit désigné un référent (une référente serait sans aucun doute plus adéquate) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Et oui, messieurs, même dans notre « chère et belle entreprise », certaines collaboratrices ont dû faire face au harcèlement d'un collègue ou essayer des propos que nous qualifierions de déplacés. Qui n'a pas entendu « mal baisée », « mal lunée car elle a ses règles », « c'est son anniversaire, je vais aller la lécher » et nous en passons !

Alors, cette désignation est la bienvenue. Ce référent, désigné parmi les élus, bénéficiera d'une formation spécifique qui lui permettra de mener à bien sa mission.



Union National des Syndicats Autonomes composé de femmes et d'hommes issus de tous les métiers de l'entreprise.

Première organisation syndicale du groupe Clemessy...grâce à vous.



La loi contre les violences sexuelles et sexistes du 3 août 2018 a des incidences en droit du travail, qui se répercuteront nécessairement sur sa mission.

Outre la création d'une **nouvelle infraction d'outrage sexiste** qui pourra être invoquée sur le lieu de travail, la loi **étend** en effet la **définition du délit de harcèlement sexuel** au fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation "sexiste" portant atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Même si la nouvelle définition n'a pas été reprise dans le Code du travail, ce délit pourra s'appliquer dans notre entreprise.

Ce référent saura être à l'écoute de toutes celles qui aujourd'hui subissent des paroles voire des gestes inqualifiables et qui malheureusement, n'osent pas en parler.

Heureusement, les cas ne sont pas pléthores (du peu que nous en savons) et si certaines collaboratrices ont l'impression d'être considérées comme leurs collègues masculins, d'autres nous ont clairement expliqués que leur évolution professionnelle n'est pas identique à celle des salariés et qu'elles manquent de reconnaissance.



Très souvent, ces « confidences » se font au détour de la machine à café et surtout, surtout : « il ne faut pas en parler ».

Mais si nous restons muets, comment faire évoluer ce type de situation ?

Relatez-nous ce que vous vivez au quotidien dans votre vie professionnelle, les bonnes choses comme les moins bonnes. Nous vous assurons que nous garderons la confidentialité que vous souhaitez préserver. Nous ne nous appuyerons que sur votre vécu.

L'égalité professionnelle est certes une affaire de salaire mais pas seulement. Nous nous devons de faire évoluer les mentalités.

Et cela, femmes comme hommes, c'est l'affaire de tous !

unsa.clemessy@gmail.com



Union National des Syndicats Autonomes composé de femmes et d'hommes issus de tous les métiers de l'entreprise.

Première organisation syndicale du groupe Clemessy...grâce à vous.

