

COMMUNIQUÉ

De la QVT (Qualité de Vie au Travail) à la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) : le nom change mais rien ne change !

Force Ouvrière n'est pas signataire de l'accord Assurances pour les raisons qui ont été exposées par la délégation FO à plusieurs reprises lors des débats au cours de la négociation.

En résumé :

- ❖ Ce texte n'est pas normatif (c'est-à-dire qu'il n'impose rien aux entreprises) et n'engage les entreprises qu'à se conformer au minimum légal.
- ❖ Loin de remettre en cause les conditions de travail mises en œuvre dans les entreprises de la branche (pressions productivistes, sous-effectifs systémiques, instabilité des postes de travail, compétition entre salariés, politiques salariales ...) cet accord s'appuyant sur l'ANI et les nouvelles lois, individualise et subjectivise les souffrances au travail, ce qui permet de dédouaner les entreprises tout en transférant leurs responsabilités sur les employés eux-mêmes, leurs élus, les managers. D'ailleurs l'insistance sur la responsabilité des managers concernant les conditions de travail, relève de l'injonction contradictoire sachant que ces derniers ont pour mission d'imposer à leurs équipes toutes les politiques de l'entreprise souvent anxiogènes.
- ❖ Le texte se focalise sur la prévention primaire sans définir pour autant aucun engagement à renoncer aux méthodes de pression couramment pratiquées dans les entreprises.
- ❖ Cette concentration sur la prévention primaire déjà réglementée, exclut toute innovation et tout élargissement en faveur d'actions concrètes relatives par exemple à la Santé reproductive, à la cotisation retraite à 100 % pour les temps partiels, au soutien particulier aux aidants, aux personnes atteintes de handicap, aux parents d'enfants handicapés, à la compétitivité des salaires d'embauche et leur évolution au cours de la carrière, à la prise en compte des diplômes et formations ...etc...

Au final, ce texte n'apporte rien d'innovant, rien qui change radicalement les conditions de travail à l'origine du stress, des maladies, burn-out et absences. Il n'offre tout au plus que des suggestions pour que les salariés les supportent mieux. Cela ne nous semble pas être un accord de nature à régler ces vraies questions et surtout il renvoie encore au bon vouloir des entreprises.

En somme, encore un texte qui permet à la branche de faire de la communication, mais qui n'est pas force de proposition et qui n'aura que peu d'impact dans les entreprises.

Paris, le 6 décembre 2022