

Négociation de l'accord relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Contexte général

Dans la perspective de la renégociation de l'accord relatif à la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)**, l'UNSa souhaite contribuer à cette négociation en s'appuyant à la fois sur les dispositions de l'accord actuellement en vigueur et sur les retours d'expérience issus de son application au sein des différents établissements et Directions.

L'accord actuel comporte de nombreux dispositifs et engagements dont certains constituent des acquis qu'il convient de préserver. Toutefois, leur mise en œuvre et leur efficacité peuvent être variables et plusieurs sujets nécessitent aujourd'hui d'être renforcés, précisés ou adaptés aux évolutions des organisations et des pratiques de travail. Les travaux préparatoires menés par l'UNSa ont notamment fait ressortir des attentes concernant le droit à la déconnexion et les usages numériques, le télétravail, la prévention des risques psychosociaux, les conditions matérielles de travail et l'ergonomie, la mobilité durable, la parentalité, la reconnaissance ainsi que le suivi effectif des engagements pris dans l'accord.

La démarche proposée par l'UNSa ne consiste donc pas à remettre en cause l'ensemble du dispositif existant, mais à **faire évoluer l'accord vers des mesures plus concrètes, plus homogènes entre les établissements et plus facilement évaluables**. L'objectif est notamment de mieux définir les engagements, les modalités de mise en œuvre, les indicateurs permettant d'en mesurer l'efficacité ainsi que les instances chargées de leur suivi.

Cette négociation doit ainsi permettre de construire un nouvel accord qui réponde davantage aux réalités quotidiennes des salariés et qui fasse de la QVCT non seulement un ensemble de principes, mais également un **levier concret de prévention, d'amélioration des conditions de travail et de conciliation des enjeux professionnels et personnels**.

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

Titre 1 - Expression des salariés

Le constat de l'UNSa est clair : les réunions d'expression sont bien organisées, comme en témoignent les indicateurs présentés en CSSCT et en CSSCTC. Pourtant, le ressenti sur le terrain est sensiblement différent. De plus en plus de salariés ont le sentiment que ces réunions perdent de leur utilité, faute de suites concrètes apportées aux sujets soulevés.

Deux difficultés principales peuvent expliquer ce décalage :

- **Le suivi des actions décidées reste insuffisant**. Des actions sont identifiées et proposées lors des réunions d'expression, mais leur mise en œuvre et leur avancement ne sont pas toujours suivis dans le temps. Il arrive ainsi que, six mois plus tard, les mêmes difficultés soient de nouveau évoquées et que les mêmes actions soient proposées.
- **Certains irritants dépassent le périmètre d'action du manager**. Les collaborateurs utilisent légitimement ces temps d'échange pour faire remonter des difficultés concrètes rencontrées au quotidien. Lorsque leur traitement ne relève pas directement du manager, ces sujets risquent toutefois de rester sans réponse s'ils ne sont pas transmis au niveau hiérarchique ou fonctionnel compétent.

L'UNSa propose donc de renforcer la traçabilité et le suivi des réunions d'expression.

- Chaque action décidée devrait être clairement identifiée, assortie d'un responsable, d'une échéance et d'un état d'avancement.
- Chaque nouvelle réunion devrait commencer par un point systématique sur les actions issues de la réunion précédente : actions réalisées, en cours, non réalisées ou nécessitant un arbitrage, dans une logique comparable au suivi des objectifs réalisé dans le cadre des PAP.
- Les réunions d'expression doivent également devenir un véritable outil de captation et de traitement des irritants du quotidien. Lorsqu'un sujet ne peut pas être résolu au niveau de l'équipe, il doit pouvoir être formalisé, transmis au niveau compétent et faire l'objet d'un retour vers les salariés concernés. L'objectif ne doit pas être uniquement de recueillir les difficultés, mais bien de permettre leur prise en compte et, chaque fois que cela est possible, la mise en œuvre d'actions correctives.
- Les indicateurs de pilotage de ces réunions doivent évoluer du modèle « réunions réalisées » au modèle « actions effectivement traitées ».

L'**UNSa** propose de **maintenir les deux campagnes d'entretiens**, tout en laissant au manager la possibilité de les regrouper en **un seul entretien annuel minimum**, afin d'éviter des échanges redondants et sans réelle valeur ajoutée.

Cette souplesse d'organisation ne doit toutefois pas limiter le dialogue entre le manager et ses collaborateurs. **Chaque salarié ou manager doit conserver la possibilité de solliciter un entretien à tout moment de l'année**, dès lors qu'il en ressent le besoin, sans attendre la prochaine campagne.

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

Titre 2 - Droit à la déconnexion

À ce jour, ce dispositif se limite essentiellement à un indicateur de pilotage mesurant le nombre de courriels envoyés en dehors de la plage horaire 7 h – 20 h ainsi que durant le week-end.

L'UNSa propose de renforcer concrètement le droit à la déconnexion et la prévention des débordements horaires, en agissant à la fois sur la sensibilisation, l'exemplarité managériale, le suivi des pratiques et l'accompagnement des salariés.

- **Renforcer la sensibilisation** de l'ensemble des collaborateurs au droit à la déconnexion et aux risques liés à une sollicitation professionnelle excessive en dehors des horaires habituels de travail, afin de favoriser une prise de conscience collective et durable.
- **Réaffirmer l'exemplarité attendue du management**. Les managers doivent veiller à limiter les sollicitations en dehors des horaires habituels et à ne pas créer, directement ou indirectement, une attente de réponse immédiate. L'accord actuel rappelle déjà que « l'exemplarité du management est essentielle » pour permettre l'exercice normal du droit à la déconnexion mais concrètement cela n'est pas appliqué.
- **Faire évoluer les indicateurs de pilotage**. L'UNSa propose de ne plus se limiter à un bilan annuel, mais de mettre en place un suivi régulier tout au long de l'année, par exemple mensuel au niveau des Directions générales et trimestriel au niveau des CSSCT/CSE.
- **Mettre en place un dispositif d'alerte ou de sensibilisation** lors de l'envoi de messages en dehors des horaires habituels. La solution technique reste à définir, mais elle pourrait prendre la forme d'un message automatique, d'un avertissement dans la messagerie ou d'une proposition systématique d'envoi différé.
- **Ajouter une mention commune dans les signatures électroniques,** rappelant qu'un message reçu en dehors des horaires habituels de travail n'appelle pas nécessairement de réponse immédiate. Cette mention permettrait de réduire la pression implicite liée à la réception de messages en soirée, le week-end ou pendant les périodes de repos.
- **Clarifier les situations** nécessitant réellement une activité en dehors des horaires habituels. Lorsque l'organisation du travail impose de manière régulière ou prévisible une disponibilité professionnelle en dehors des plages normales de travail, l'UNSa demande que la situation soit formalisée et encadrée par un dispositif adapté, notamment d'astreinte lorsque les conditions le justifient, plutôt que de laisser s'installer une disponibilité informelle permanente.
- **Identifier et accompagner les salariés** qui dépassent régulièrement leurs horaires habituels. Ces situations devraient donner lieu à un échange avec le management afin d'en rechercher les causes : charge de travail, organisation, difficultés de priorisation, contraintes liées au poste ou pratiques collectives. Des actions de formation, de sensibilisation ou d'organisation du travail pourraient ensuite être proposées.

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

- **Renforcer le respect des horaires de réunion**. Les réunions doivent autant que possible être organisées pendant les horaires habituels de travail. Une attention particulière doit toutefois être apportée aux équipes travaillant régulièrement avec des interlocuteurs situés dans d'autres fuseaux horaires, notamment aux États-Unis ou dans d'autres pays. L'objectif est que ces contraintes soient identifiées, organisées et compensées lorsqu'elles deviennent récurrentes, et non qu'elles conduisent à un allongement permanent de la journée de travail.
- **Élargir les indicateurs au-delà de la seule messagerie électronique**. L'analyse actuelle des mails ne permet pas nécessairement d'identifier toutes les situations de travail en dehors des horaires habituels. L'UNSa propose donc d'étudier, dans le respect des règles relatives à la protection des données et sans mettre en place de surveillance individuelle, des indicateurs anonymisés et collectifs relatifs aux connexions professionnelles, notamment les connexions VPN effectuées le soir et le week-end.

De plus, **l'UNSa propose** que les travaux et recommandations issus du groupe de travail sur **l'infobésité** soient pleinement intégrés à la démarche QVCT, afin d'améliorer collectivement nos usages numériques et de préserver des conditions de travail favorables à la concentration, à l'efficacité et à l'équilibre professionnel.

L'UNSa propose notamment de :

- **Préserver une plage** hebdomadaire sans réunion, afin de favoriser les temps de concentration et de travail de fond ;
- **Limiter les réunions** organisées pendant la pause méridienne aux seules situations exceptionnelles ;
- **Mieux encadrer l'organisation** des réunions, notamment leur durée, la définition préalable d'un ordre du jour et le choix des participants réellement nécessaires ;
- **Développer et diffuser les bonnes pratiques** d'utilisation des outils numériques, en particulier de la messagerie électronique et des outils de messagerie instantanée ;
- **Mettre en place des indicateurs** périodiques permettant d'objectiver les pratiques : nombre de réunions, nombre moyen de participants, durée des réunions, plages horaires concernées, etc. ;
- **Renforcer la sensibilisation** des managers et des collaborateurs aux bonnes pratiques numériques et aux risques liés à la surcharge informationnelle.

Pour l'UNSa, la maîtrise de l'infobésité doit devenir un véritable enjeu de QVCT : il ne s'agit pas uniquement de réduire le volume d'informations échangées, mais de faire évoluer collectivement nos pratiques pour rendre le quotidien numérique plus efficace, plus lisible et moins générateur de surcharge.

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.