

L'accord national interprofessionnel QVT-EP du 19 juin 2013 : négociation et contenu
Bernard SALENGRO, Conseiller expert Santé au travail auprès de la confédération CFE-
CGC et Médecin du travail APST BTP 06,
Matinale QVT - RPS du 3 octobre 2014 organisée par le Comité départemental de
prévention des RPS des Alpes-Maritimes.

Sav ou service après vote

Introduction

Le bien être au travail c'est un terme qui fait sourire, n'est-on pas au travail par une condamnation divine ? « tu gagneras ton pain à la sueur de ton front »

Depuis l'ère industrielle il y a le contexte juridique du lien de subordination qui lie l'employeur au salarié.

Certes c'est une situation policée et réglementée mais le lien de subordination c'est quelque chose de très fort qui permet à l'employeur de prescrire le travail et la façon de le faire !

Aussi je vois bien quand j'en parle autour de moi, ce thème sur lequel on a négocié de longs mois avec les employeurs au niveau national, s'esquisser des sourires voire même des remarques du genre on vous occupe pendant ce temps là vous ne vous occupez pas des vrais problèmes.

Et pourtant

Le rapport STIGLITZ de 2008 a montré l'inanité de la mesure par le PIB qui ne mesure que la circulation des biens et des services et qui ne correspond en rien au bonheur des peuples !

Exemple

- plus on s'alcoolise et plus cela fait marcher les hôpitaux et les pompes funèbres et plus le PIB augmente.

- plus il y a d'accidents de voiture et plus cela fait marcher garagistes, assureurs et revendeurs et plus cela fait monter le PIB.

Est- ce lié au bien être ? c'est pas sûr du tout.

L'étude de Thomas Philippon qui démontre dans le capitalisme d'héritiers qui caractérise le système français que les données explicatives les plus fortement liées au taux d'emploi ne sont pas ,comme on l'entend fréquemment, l'épaisseur du code du travail ou la lourdeur des charges sociales mais bien le taux de défiance qui existe dans les entreprises purement françaises, un taux pour lequel les français sont les champions d'Europe.

Comment expliquer le développement d'un département universitaire de la qualité de vie au travail à l'université Paris dauphine où j'ai l'honneur de participer à l'enseignement sous la direction du Pr Norbert Alter, ce n'est pas pour se faire plaisir que cela a été créé.

Il a été créé un indice de bien être au travail l'IBET par un organisme plus connu pour ses analyses économiques et fiscales des entreprises :le cabinet Alma Marceau, il a jugé que cela rendait service aux entreprises d'avoir une visibilité sur cet aspect des choses.

De grandes entreprises ont mis en place des indicateurs et ont même lié la rémunération de leurs dirigeants à ces résultats.

C'est donc un sujet dont il faut se préoccuper car non seulement il impacte le vécu des salariés mais il impacte également la rentabilité des entreprises .

Il est choquant de voir les entreprises réaliser de grandes études pour obtenir une petite marge supplémentaire sur un marché ou par une réorganisation alors qu'elles pourraient gagner beaucoup plus par une gestion et une organisation tenant compte de cette qualité de vie au travail, c'est pourquoi il nous faut étudier cela sérieusement, cela relève de notre mandat représentatif.

Cette négociation qui vient de se terminer n'est pas isolée elle suit la négociation du stress au travail ainsi que celle de la violence au travail.

Je vous invite à relire ces deux accords qui sont fondamentaux et dont les termes ont été pesés et sous-pesés, ils sont très lourds de conséquences.

L'enquête INSEE a bien montré l'intrication de ces thèmes et en particulier de celui du stress

*« Ce ne sont pas seulement les restrictions monétaires, contraintes financières ou faibles revenus, qui vont de pair avec une moindre satisfaction. Une enquête inédite montre que d'autres aspects de la qualité de vie, comme la faiblesse des liens sociaux ou **le stress** dans la vie courante, jouent autant, voire davantage que les contraintes financières. Viennent ensuite les difficultés liées à la santé, au logement, et à **l'insécurité** physique et économique. Un environnement dégradé ne jouerait pas sur le bien-être ressenti, de même que les tensions perçues au sein de la société. En revanche, les actifs occupant un emploi et en **situation de mal-être au travail** sont également plus fréquemment ceux qui déclarent une moindre satisfaction. »*

Cet accord sur le stress est d'autant plus puissant qu'il a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et a ensuite été étendu, ce qui lui donne encore plus de force .

Je vous rappelle que dans cet accord on y liste les facteurs susceptibles de créer du stress ainsi que les préconisations conseillées .

Relisez le, c'est une mine de renseignements et d'actions possibles, je cite quelques passages essentiels :

« « «

L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une

analyse de facteurs tels que :

- ***l'organisation et les processus de travail*** (*aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.*),
- ***les conditions et l'environnement de travail*** (*exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.*),
- ***la communication*** (*incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs etc.*),
- ***et les facteurs subjectifs*** (*pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.*).

« « «

et ensuite

« « «

- ***Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise***

Et plus loin

- ***Le médecin du travail est une ressource en termes d'identification du stress au travail.***

« « «

et enfin

« « «

Ces mesures incluent par exemple :

- *des mesures visant à **améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur,***
- *la **formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face,***

*□ **l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.***

« « «

Vous avez là les éléments de base pour la qualité de vie au travail et d'ailleurs vous allez les retrouver dans le texte ,notamment, au niveau du développement de l'expression des salariés.

Nous pouvons maintenant examiner **cet accord sur la qualité de vie au travail**, vous verrez qu'en vous appuyant sur cet accord ainsi que sur ceux du stress et sur la violence vous pourrez faire bouger les choses car ils sont paraphés par toutes les organisations d'employeurs qui jouent là de leur représentativité si les employeurs de terrain ne les suivent pas dans ce qu'ils ont signé !

ACCORD QVT

Dès l'introduction on vise
d'abord le travail

le bon travail
puis *les conditions de travail*

on n'est pas dans les bisounourseries

Ensuite on y exprime notre accord pour lier cette qualité de vie au travail à la performance de l'entreprise

c'était le frontispice du congrès international de Toronto
quand on est bien on travaille bien

Titre 1

on y rappelle les objectifs

*de faire de la qualité de vie au travail l'objet **d'un dialogue social** organisé et structurant*

c'est essentiel

c'est le plus important

*Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à **agir sur le contenu de celui-ci** déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.*

Titre 2 délimitation de la QVT

Article 1 **définition**

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien - être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe

l'ambiance,

la culture de l'entreprise,

l'intérêt du travail,

les conditions de travail,

le sentiment d'implication,

le degré d'autonomie et de responsabilisation,

l'égalité,

un droit à l'erreur accordé à chacun,

une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Article 2

Les champs d'activité concernant la QVT sont immenses

On a essayé de les lister

- *la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;*
- *la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;*
- *la qualité des relations de travail ;*
- *la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;*
- *la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;*
- *la qualité du contenu du travail ;*
- *la qualité de l'environnement physique ;*
- *la possibilité de réalisation et de développement personnel ;*
- *la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;*
- *le respect de l'égalité professionnelle.*

C'est dire si c'est central si cela touche tous les aspects de la vie du travail et au travail

Article 3 une approche systémique

On insiste pour sortir des tuyaux d'orgue et avoir une vision globale

Titre III

Ensuite tout un chapitre sur l'**égalité homme femme** décliner suivant les situations

Article 4

Rendre plus efficace la négociation sur le sujet

Article 5

Un rapport de situation comparée

Article 6

Un indicateur de promotion sexuée

Article 7

lutter contre les stéréotypes

Article 8

gestion de carrières pour congé parental

Article 9

Faciliter l'exercice de la parentalité pour les hommes

Titre IV

Favoriser **conciliation vie privée vie professionnelle**

Article 10

Réduire les écarts résultant d'**emploi à temps partiel**

Article 11

Avec **une articulation des temps**

Titre V

Dans un chapitre suivant sur les pistes d'amélioration

Article 12

L'expression directe est mise en place

Ces espaces de discussion s'organiseront sous la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un service. Ils peuvent s'organiser en présence d'un référent métier ou d'un facilitateur chargé d'animer le groupe et d'en restituer l'expression et comportent un temps en présence de leur hiérarchie.

Ces espaces de discussion peuvent également être mis en place pour des managers.

C'est un peu le retour des lois Auroux, mais cela correspond à un besoin et à une richesse : la parole des acteurs

Article 13

Et surtout

Traduction de la multiplicité des champs d'intervention et de l'approche qui se veut **systemique**

Le texte suivant qui permet de rassembler plusieurs négociations dans l'entreprise

Afin de permettre aux entreprises de conduire une telle démarche dans le cadre du dialogue social, les organisations signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

- *Les partenaires sociaux examineront, au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle, la possibilité de mettre en place, à titre **expérimental**, une négociation sur la qualité de vie au travail qui pourra **regrouper** dans une négociation unique celles qui, prises parmi les différentes négociations obligatoires, participent de la démarche de qualité de vie au travail¹, sans remettre en cause le contenu desdites obligations.*
- *Cette possibilité sera examinée lors de l'une des réunions organisées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.*

*S'ils conviennent de mettre en place une telle négociation sur la qualité de vie au travail et que celle-ci aboutit à un accord, cet accord sera conclu **pour 3 ans** et pourra porter sur les points suivants :*

- *un **diagnostic**, tel que précisé à l'article 14 du présent accord, permettant de spécifier les thèmes de négociation retenus ;*
 - *la définition, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions collectives et individuelles portant, en fonction du diagnostic prévu à l'alinéa ci-dessus et de la situation de l'entreprise, **sur les thèmes participant de la qualité de vie au travail**² ;*
 - *elle s'appuiera sur les **différents outils existants dans l'entreprise** ;cf INRS*
 - *les modalités des dispositions visant à favoriser **l'expression directe** des salariés sur leur travail, l'amélioration des processus de leur travail, les marges d'autonomie dont ils pourraient disposer. Ces modalités pourront faire l'objet d'expérimentations. Ces expérimentations tiendront compte des spécificités de certains publics et des entreprises ;*
 - *des **actions** prévues au présent titre ;*
 - *les **indicateurs** de suivi prévus à **l'article 15 du présent accord**.*
-

Pour la négociation d'un tel accord, le ou les délégués syndicaux de chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'accord pourront, pour compléter leur délégation en l'application de l'article L 2232-17 du code du travail, faire appel, en cours de négociation, à des salariés différents en fonction des thèmes de négociation retenus au moment où ceux-ci seront abordés, sans que cette possibilité conduise à dépasser le nombre maximum de membres par délégation prévu à l'article L.2232-17 précité.

*Pour être valide, l'accord visé ci-dessus portant sur le regroupement de plusieurs négociations obligatoires, doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli **au moins 50% des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections des représentants du personnel. Un tel accord ne peut faire échec aux dispositions en vigueur sur la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.*

En l'absence d'un tel accord, les entreprises resteront liées par les différentes obligations de négocier en vigueur et devront aborder les questions de qualité de vie au travail lors de la négociation annuelle prévue à l'article L.2281-5 du Code du travail relative à l'expression des salariés.

Article 14

Afin de donner une traduction tangible à ces bonnes intentions on s'engage

A faire un **diagnostic préalable**

*La réalisation du diagnostic **préalable partagé**, prévu à l'article 13 ci-dessus, doit faire l'objet d'une information des salariés et implique la mise en œuvre d'une méthodologie qui favorise leur participation et la confiance.*

Article 15

Et il faut mesurer sous peine de paroles verbales

Trois grands types d'indicateurs peuvent être retenus :

- **des indicateurs de perception** des salariés (susceptibles d'être appréciés notamment au regard des conclusions des rapports Gollac / Bodier, Lachmann / Larose / Pénicaud et Nasse / Légeron) ;
- **des indicateurs de fonctionnement** ;
- **des indicateurs de santé au travail.**

Permettant d'évaluer la mise en œuvre d'actions concrètes dans l'entreprise et donc relevant des thèmes qui seront retenus par les négociateurs de l'entreprise, ils pourront notamment relever des domaines suivants :

- *les relations sociales et de travail ;*
- *le contenu et la qualité du travail ;*
- *l'environnement physique de travail ;*

- *la réalisation et le développement professionnel ;*
- *l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;*
- *la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;*
- *la mixité des emplois ;*
- *les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail.*

Afin que cela ne reste pas lettre morte on engage la traduction dans la réalité de l'entreprise

Article 16

A cet effet, il est nécessaire que l'employeur précise **le rôle du management et les moyens nécessaires mis en œuvre pour qu'il puisse exercer ce rôle.**

Une meilleure sensibilisation et une **formation adéquate des managers** en matière de gestion d'équipe et de comportements managériaux sont de nature à favoriser la qualité de vie au travail.

L'objectif est d'aider ces managers à mieux appréhender les difficultés en prenant en compte les conditions réelles d'exercice du travail, à favoriser les échanges sur le travail, à savoir mieux identifier les conditions d'une bonne coopération dans leurs équipes.

Article 17

On se préoccupe des modifications induites **par les NTIC** et on s'engage à négocier sur le sujet
cf baromètre stress
cf thèse de Pau Thierry Venin

Article 18

Le **rôle des IRP**

- *Les IRP, dans le cadre de leurs missions respectives, **contribuent au diagnostic**, prévu à l'article 14 du présent accord, sur la base des informations dont elles disposent et pourront formuler toutes préconisations sur les informations utiles complémentaires.*
- *L'accord d'entreprise **complètera**, le cas échéant, la nature des informations qui seront communiquées aux institutions représentatives du personnel, notamment au CHSCT pour ce qui concerne ses missions, dans le cadre des domaines couverts par l'accord.*
- *Les IRP, dans le cadre de leurs missions respectives, **sont associés**, dans un cadre coordonné, à la mise en œuvre des actions prévues à l'accord.*
- *A cet égard, les institutions représentatives du personnel participeront **au suivi des espaces d'expression, quant à leur fonctionnement et aux suites données aux préconisations qu'ils énoncent.***

Les signataires du présent accord proposent que les représentants du personnel puissent, dans le cadre de leurs formations spécifiques être sensibilisés, outre au cadre juridique, aux notions de travail et de prévention.

*Les partenaires sociaux souhaitent rappeler à cette occasion l'importance qu'ils attachent au **rôle du CHSCT**.*

*Dans cette perspective, **des expérimentations pourront être conduites pour tenir compte de certaines situations : site avec multiplicité d'entreprises, multiplicité des établissements d'une même entreprise, entreprises à « guichet » etc., nécessitant de réfléchir à des formules adaptées.***

Article 19

Rôle des branches

Article 20

Rôle des territoires

Article 21

Formation des futurs managers

*Il demeure que la formation au management proposée **dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte le management des équipes, les dimensions permettant la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle et l'égalité d'accès des personnes handicapées à l'emploi ainsi que les risques professionnels et leur prévention.***

Aussi, les signataires du présent accord demandent que les programmes de formation des futurs managers, des dirigeants et des managers en poste intègrent davantage cette dimension.

Article 22

Suivi de l'accord

Article 23

Entrée en vigueur

Ainsi, vous l'avez vu, cet accord est très important, notamment au niveau syndical, avec cet article 13 qui permet de **bouleverser les négociations** dans les entreprises.

Il suffit que les employeurs trouvent des partenaires représentant plus de 50% des électeurs pour le mettre en place, mais si les représentants sont attentifs cela peut se traduire positivement pour les salariés et pour les entreprises.

Il est également très important par **l'immensité des sujets abordés** qui touchent quasiment tous les aspects de la vie du salarié, c'est donc un outil très puissant dont il faut repérer les leviers et les freins

En tout cas c'est une incitation considérable au dialogue social pour tous à la participation aux **élections** encore plus.