LES CHIFFRES

3 salariés sur 10 déclarent avoir rencontré des **difficultés de santé** liées à leur travail au cours des 12 derniers mois (28%).
38% des salariés français ressentent souvent du **stress au travail.**
Près d'1 salarié sur 2 (52%) a ressenti au cours des derniers mois une **fatigue liée à une surcharge de tâches multiples** qu'il ne réalisait pas auparavant.

Seuls 15% des salariés constatent **une implication de leur entreprise** pour améliorer la qualité de vie au travail.
70% des salariés se disent satisfaits de leur **espace de travail.**
Plus d'1/3 des salariés français estiment que leur **charge de travail** est trop importante

Source : Baromètre BVA des salariés santé bien-être au travail février 2019

POUR EN SAVOIR PLUS

Site internet

- Site de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) : **www.anact.fr**

Publications

- Fiche ANACT – « 10 questions sur la Qualité de vie au travail »
- Agir sur la qualité de vie au travail de l'ANACT

LA CFTC MILITE ET AGIT

Pour dynamiser le dialogue social sur les questions de qualité de vie au travail et de qualité du travail :

- en appelant à renégocier l'ANI QVT de 2013 afin d'en faire un véritable retour d'expérience permettant de faire évoluer voire d'affiner le cadre juridique de la négociation de la qualité de vie au travail ;
- en appelant à revitaliser les discussions autour de cette thématique, enjeu de conciliation des questions de santé au travail et de gains de performance ;
- en militant pour une approche systémique, c'est-à-dire organisationnelle, de la qualité de vie au travail incitant les entreprises à adopter une démarche transversale et surtout stratégique des questions de santé au travail.

Pour répondre à vos questions ou vous aider dans vos démarches, contactez :

- l'ARACT (agence régionale amélioration des conditions de travail) de votre région
- le délégué syndical ou le représentant CFTC de votre entreprise ou administration
- le membre CSE de votre entreprise

Mars 2019 – Conception : agence 90c – Imprimerie de la Centrale Lens - Rédaction : Sébastien GAROUTTE

Syndicat CFTC La Vie à Défendre

NOUS SOMMES SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS | WWW.CFTC.FR

Syndicat CFTC La Vie à Défendre

SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Qualité de vie au travail *expression.*

Démarche qui favorise l'organisation de l'entreprise plutôt qu'organiser un apéro.

ex : « *Et si on aménageait les temps de travail plutôt que l'open-space ?* »

LA QVT, UN CONCEPT PROTÉIFORME

Reconnaissance de son travail (54%), relations avec ses collègues (52%) ou sa hiérarchie (47%), environnement de travail (44%), tels sont les fondements de la qualité de vie au travail (QVT) pour les salariés.

Mais que recouvre la QVT ? Cette notion, difficile à circonscrire, est abondamment reprise dans les communications d'entreprises et les offres des consultants.

En réalité, la QVT englobe un grand nombre des aspects de la vie au travail : l'organisation du travail, les conditions de travail, les moyens techniques, les technologies, le management, les relations entre les services, avec les clients...

Il s'agit d'une démarche ambitieuse qui ne s'improvise pas. Elle ne doit pas s'envisager en un corpus d'actions concrètes, mais plutôt comme **l'élaboration d'une démarche, faisant interagir de nombreux acteurs de l'entreprise.**

Il convient de ne surtout pas confondre la notion de QVT avec la notion de bien-être au travail ou de bonheur au travail (notion éminemment subjective). Ces notions, malgré l'emballement médiatique, relèvent plus de l'accessoire sans apporter de réelles améliorations des conditions de travail (conciergeries, baby-foot ou encore salle de sport).

DÉFINITION LÉGALE DE LA QVT

La QVT a été définie par l'ANI (accord national interprofessionnel) "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle" signé le 19 juin 2013 par les partenaires sociaux.

« La qualité de vie au travail désigne [...] les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises »

La QVT dépend des « conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et [de] leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci ».

« Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture d'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 ».

La QVT n'est pas l'apanage des start-up ou des grands groupes ; toutes les entreprises peuvent s'engager dans cette démarche, qui peut constituer un levier stratégique de performance et de modernité.

NÉGOCIER LA QVT : UNE OBLIGATION

Depuis la loi Rebsamen, du 17 août 2015, de la QVT est un thème de négociation obligatoire.

Cette négociation doit porter sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (écarts de rémunération, conditions de travail, mixité des emplois, parcours professionnel, etc.) ;
- la lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- le droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Conseil CFTC !

Si ces sujets de négociation sont importants, ils ne sont pas suffisants. Nous encourageons les entreprises à intégrer dans la négociation des propositions spécifiques à l'entreprise.

LES 3 DIMENSIONS DE LA QVT

L'entreprise, pour agir sur la QVT, doit conjuguer la prise en compte des 3 dimensions suivantes :

1. les conditions d'emploi et de travail

- l'environnement de travail : lieux de travail, moyens techniques, organisation du travail
- les conditions d'emploi : développement professionnel (carrière, formation)
- la conciliation vie privée-vie professionnelle

2. la capacité d'expression et d'action qui se rapporte à la qualité des relations de travail et en particulier au :

- soutien managérial : clarté des objectifs, reconnaissance
- soutien des collectifs : solidarité métier, travail en équipe, échanges sur les pratiques...
- travail participatif : groupe de résolution de problèmes, débats sur le travail...
- dialogue social : concertation...

3. le contenu du travail, composante majeure, qui intègre :

- l'autonomie au travail (sentiment de maîtrise) : pouvoir d'agir sur les tâches (rythme, organisation, procédure, choix des moyens, accès aux ressources, outils...)
- la valeur du travail (sentiment d'utilité) : participation à la mission globale de l'entreprise
- la valeur du travail est perçue par autrui (client, bénéficiaire, hiérarchie, pair...)
- l'intérêt du travail (travail apprenant) : possibilité de mobiliser dans son métier un ensemble de compétences (relationnelles, émotionnelles, physiques, cognitives...)
- le « travail complet » (sentiment de responsabilité) : pouvoir évaluer les effets de son travail par rapport au processus global et aux résultats attendus (piloter sa performance).

Important !

Il n'existe pas de solution QVT clé en main pour les entreprises. Chaque structure doit décliner ses enjeux et ses besoins, et surtout son rythme de progression.

L'objectif d'une démarche QVT est de penser le contenu du travail en amont, en intégrant ces différents paramètres dans les projets techniques ou organisationnels mis en place par l'entreprise.

CONSTRUIRE UNE DÉMARCHE QVT

Les discussions autour de la QVT ne doivent pas se limiter à faire intervenir la direction et les délégués syndicaux. Les différentes directions stratégiques et opérationnelles, les ressources humaines, l'encadrement intermédiaire et les salariés peuvent être mobilisés dans la démarche.

Pour mettre en place cette démarche, il est conseillé de procéder en 4 étapes :

1. Concevoir une démarche en interne, en collaboration entre la direction et l'ensemble des acteurs pour analyser les enjeux d'une telle démarche pour l'entreprise.
2. Élaborer un diagnostic co-construit avec les parties prenantes afin d'identifier ce qui est prioritaire à traiter dans l'entreprise pour améliorer la QVT.
3. Lancer des actions et les expérimenter.
4. Pérenniser les actions qui s'avèrent concluantes.