



FICHE PRATIQUE

QVT : POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, IL FAUT AMÉLIORER LE TRAVAIL

SANTÉ TRAVAIL

Pourquoi cette fiche ?

Depuis un certain temps, de nombreux syndicats se retrouvent en difficulté sur les questions de QVT. En effet, depuis l'ANI (Accord National Interprofessionnel) pour le privé, avec des répercussions sur le public, il y a obligation pour l'employeur d'organiser au minimum une fois tous les 4 ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail dans toutes les entreprises ayant une représentation syndicale.

La CGT n'ayant pas signé l'ANI, de nombreux camarades se retrouvent en grande difficulté pour négocier.

QVT, encore un acronyme qui ajoute du flou à une expression qui n'en manque pas... L'ouverture de négociations sur « la qualité de vie au travail » fut une réponse aux risques psycho-sociaux (RPS), l'expression évoquant pudiquement la souffrance au travail.

Cette fiche, loin d'être exhaustive, va tenter d'apporter des réponses aux questionnements et d'envisager une réponse syndicale aux nombreuses interrogations. Il ne s'agit pas d'une révolution, mais cela peut nous aider dans la démarche syndicale.

Ne laissons pas nos directions nous dicter ce qu'est la QVT !!

Les syndicats peuvent s'emparer de ce thème. Soyons force de propositions !

Contexte législatifs et recommandations :

- ➔ **ANI (Accord National Interprofessionnel)** de 2013 rend obligatoire la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail dans toutes les entreprises ayant une représentation syndicale.
- ➔ **Instruction de la Direction Générale de la Cohésion Sociale** qui n'est pas contraignante mais qui est censé être impulsé par les ARS.
- ➔ **Fiches ANAP (Agence Nationale d'appui à la performance des établissements de santé et médico-sociaux)** : indicateurs susceptibles d'éclairer les enjeux de la QVT et de fournir des objectifs pertinents d'évolution sur le sujet.
- ➔ **Guide démarche QVT par l'HAS/ANACT/ARACT Septembre 2017** : outils d'aides et d'accompagnement.

La QVT c'est quoi ?

Plusieurs définitions :

Définition de l'ANI, 2013 : la QVT désigne et regroupe les actions permettant de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises.

Pour la HAS et l'ANACT : La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des établissements de santé, médico-sociaux et sociaux. Elle se traduit par un sentiment individuel et collectif de bien-être au travail qui résulte :

- 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.



Ainsi, la démarche QVT peut être l'occasion d'introduire des idées nouvelles dans l'organisation du travail :

- ➔ Limiter le nombre de journées de travail consécutives et réfléchir aux amplitudes horaires
- ➔ Permettre une alternance entre les situations les plus exposées et les moins exposées aux facteurs de risques professionnels
- ➔ Travailler sur les ratios « personnel/usagers » et réfléchir à la composition des équipes
Accompagnement au changement de culture, plus de marges de manœuvre laissées aux professionnels pour une gestion plus autonome de leur travail
- ➔ Création d'espaces, groupes de travail, analyses des pratiques, travail collégial sur les procédures afin de réduire l'écart entre le travail prescrit et le travail réel... ?
- ➔ Mieux mettre en évidence les compétences des salariés, volonté d'associer davantage les



salariés aux réflexions sur l'aménagement de leur environnement de travail



Des crédits mobilisables

Dans le privé, comme dans le public, des crédits sont mobilisables. En 2018 dans le privé, 16 Millions d'€ à l'échelle nationale dont 13 M€ réservés aux EHPAD auxquels s'ajoute la possibilité d'orienter les crédits non reconductibles dégagés au niveau régional afin de financer des actions de QVT. Chaque employeur doit avoir alloué des crédits dans les CPOM.



Une étape à ne pas oublier : le diagnostic

Les recommandations détaillent une phase diagnostic à tout préalable à une démarche QVT. Si nous ne voulons pas que nos directions nous embarquent dans n'importe quelle direction, nous devons intégrer cette étape. Tous les champs de la QVT doivent y passer, pas seulement ceux dictés par les directions.

Ce que n'est pas la QVT / Bien souvent ce que veulent y mettre nos directions :

La négociation QVT n'est pas :

- ➔ Un nouveau projet social parachuté dans l'établissement et déconnecté du fonctionnement quotidien ;
- ➔ Une norme qui s'appliquerait indifféremment à tou.te.s ;
- ➔ Un contrepoint des risques psychosociaux : plaisir au travail versus souffrance ;
- ➔ Un supplément d'âme...

En aucun cas, la qualité de vie au travail ne peut se réduire à :

- ➔ Des recommandations relevant plutôt de l'hygiène de vie : « faire 10 000 pas par jour, manger des fruits » ... ;
- ➔ Des mesures à la périphérie du travail : salle de sport, crèche... ;
- ➔ Des mesures d'accompagnement individuel : permanence de psychologue...



Ne pas confondre :

Même si les notions sont complémentaires, ne pas confondre RPS (Risques psycho sociaux) et QVT.

Par exemple, l'installation d'une salle de sport à l'hôpital ne résout en rien la souffrance au travail et les risques psycho-organisationnels pour les salarié.e.s. Les RPS dépendent bien d'une réglementation du Code du Travail ; la qualité de vie au travail, par le biais de l'HAS (Haute Autorité de Santé), relève, elle, du Code de la Santé. Les risques psycho-sociaux sont des risques professionnels qu'il faut retrouver dans le DUERP (travail isolé, injonctions contradictoires, charge mentale du fait de l'intensité du travail, du manque d'effectif... Charge psychologique : accueil du public...)

La QVT peut et doit être un outil pour diagnostiquer et proposer des solutions sur l'organisation du travail qui devrait amener une diminution des RPS.

La démarche CGT dans la négociation QVT dans l'entreprise/l'établissement ou comment la QVT peut être une démarche revendicative pour la CGT ?

Pour le secteur Santé Travail, la QVT c'est la qualité du travail et de son organisation.

Ces dernières années, et de manières plus intenses ces derniers mois, c'est tout le champ de notre fédération qui se mobilise pour dénoncer les conditions de travail. Il y a nécessité à se saisir des négociations afin d'y faire avancer les revendications de la CGT en la matière. Pour cela, il y a des étapes à ne pas rater :

➔ S'informer/se former sur la QVT :

- Cette fiche donne déjà quelques éléments
- Plusieurs documents de l'ANACT et de l'HAS sont à disposition.
- Formation AT/MP CGT Santé et de l'Action Sociale
- Formation Santé Travail CGT Santé et de l'Action Sociale

➔ La QVT ne doit pas être uniquement le rôle des élu.e.s et mandaté.e.s. Des débats doivent avoir lieu dans les syndicats, avec les syndiqué.e.s.

➔ Il y a nécessité de rencontrer et d'informer les syndiqué.e.s et les personnels sur la démarche QVT, à l'aide d'un tract par exemple, avant même les premières réunions avec la direction. Ce sera l'occasion de :

- Donner la parole aux salarié.e.s sur leur travail réel qu'ils sont les seul.e.s à connaître, ce qui est notre travail quotidien.
- Introduire des échanges collectifs, par exemple avec l'heure d'info syndicale.
- Participer à créer le rapport de force.

➔ Lors de la première réunion avec les Directions, il nous faut imposer la démarche HAS/ANACT, en imposant la phase diagnostic à partir d'un questionnaire sur les 6 points (voir schéma plus haut). Il nous faut refuser que soit inclus dans les plans QVT tout ce qui relève du folklore (ateliers bien-être, conciergerie, salle de sport...). Les directions souhaitent changer les travailleurs et non changer le travail. La démarche CGT est d'adapter le travail à l'homme, comme indiqué dans le Code du Travail.

➔ Continuer à informer les syndiqué.e.s et les salarié.e.s durant toutes les étapes de la démarche.

Quel que soit le résultat de la démarche QVT, il est important de continuer à cultiver la dynamique collective à partir du travail réel.

L'essentiel de la QVT :

A aucun moment dans l'accord il n'est noté que la QVT c'est une corbeille de fruits dans les services, des massages ou des mixers de fruits avec un vélo dit "Cyclo Jujus" (oui,oui, ça existe !!!).

Le guide démarche QVT de L'ANACT (Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail) et de l'HAS (Haute Autorité de Santé) précise : "en aucun cas, la qualité de vie au travail ne peut se réduire à :

- ➔ Des recommandations relevant plutôt de l'hygiène de vie : « faire 10 000 pas par jour, manger des fruits » ... ;
- ➔ Des mesures à la périphérie du travail : salle de sport, crèche... ;
- ➔ Des mesures d'accompagnement individuel : permanence de psychologue..."

L' accord ANI - Indicateurs QVT :

- 1) Les engagements en matière de recrutement
- 2) Promouvoir l'évolution professionnelle et la formation professionnelle
- 3) Favoriser l'égalité salariale
- 4) Déploiement d'action de prévention des risques professionnels
ANI " *Les entreprises doivent lutter contre les facteurs pathogènes liés à l'organisation du travail* "
- 5) Définition relative à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle

- 6) L'accès et le maintien dans l'emploi des travailleur.euse.s handicapé.e.s
- 7) Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
 - Maternité
 - Temps partiels
 - Congés familiaux (dispositifs)
 - Entretien professionnel de retour dans l'emploi
 - Locaux d'allaitement
 - Carrière et acquisition des droits à l'ancienneté
 - Accompagnement professionnel et conciliation vie professionnelle vie parentale
 - Articulation et conciliation des temps de vie
 - Télétravail
- 8) Lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations et les agissements sexistes
 - La prévention des situations de harcèlements et des agissements sexistes
 - L'identification
 - L'accompagnement des salarié.e.s harcelé.e.s ou agressé.e.s
- 9) Elaborer une démarche de qualité de vie au travail
 - Etablir un diagnostic de qualité de vie au travail
 - Négocier sur la QVT et l'égalité professionnelle
 - Former l'encadrement à la QVT
- 10) Nouvelles technologies de l'information et de la communication et temps de travail. ■