

## Préparation de la Négociation Sociale Qualité de Vie au Travail 21 septembre 2012

### POINTS DE CONVERGENCE

#### Eléments contextualisant la qualité de vie au travail

La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu individuellement et collectivement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, le sentiment d'implication et de responsabilisation, l'équité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les organisations du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée. Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur d'une logique de dialogue social.

Il convient de ne pas faire l'impasse sur l'ensemble des travaux effectués ces dernières années, notamment durant les négociations autour de la reconnaissance des pénibilités, de la prévention du stress, du harcèlement et de la violence au travail, de l'avenir de la réforme des services de santé au travail mais aussi tous les travaux menés autour de la place et du rôle de la commission AT/MP de la CNAMTS. Une somme de documentaires considérables faite de rapports d'expertise mais aussi de comptes rendus d'expérimentations résultant pour certaines d'accords entre organisations sont à disposition. Il faut prendre appui sur ce patrimoine de connaissances et d'actions communes pour ne pas refaire ce qui a déjà fait. Dans cet état d'esprit d'analyse partagée, il faut continuer à aller à la rencontre des institutions, expertes en charge du travail et de la santé. L'ensemble de ces intervenants ont accumulé, pour nous et souvent avec nous, des connaissances sur le travail réel qu'il serait contreproductif de ne pas utiliser.

Traiter de la Qualité de Vie au Travail-Égalité Professionnelle dans une démarche intégrée, ne saurait toutefois être perçue comme relevant du domaine du « confort » et/ou se substituant au respect des droits fondamentaux existants pour les salariés dans chacun des domaines concernés (sécurité et santé au travail, égalité professionnelle et salariale, non-discrimination, durées et organisations légales et conventionnelles du temps de travail,...). Bien plus que d'un nouvel empilement de nouvelles lois, c'est de l'application de l'existant dont il est question.

## **DELIMITATION DU CHAMP DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

### **La délimitation du champ est la suivante :**

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.

La qualité de vie au travail se construit en permanence. Elle s'envisage au cours d'une carrière professionnelle. Ses conditions de mise en œuvre peuvent varier selon les caractéristiques de l'entreprise (sa taille, sa culture, la prégnance de ses contraintes, l'environnement dans lequel elle s'inscrit).

Elle s'articule autour des éléments suivants :

#### *Qualité de l'engagement à tous les niveaux de l'entreprise*

- Prise en compte des enjeux de la vie personnelle des salariés par les dirigeants des entreprises à tous les niveaux, par les partenaires sociaux et pour ce qui concerne l'environnement de l'entreprise, par l'État et les collectivités territoriales.
- Modes d'implication des salariés, y compris de l'encadrement, favorisant l'expression des femmes et des hommes dans la vie au travail.

#### *Qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise sur :*

- L'environnement économique
- Les objectifs et orientations stratégiques (cf les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social)
- Les valeurs auxquelles se réfère l'entreprise (exprimées par exemple dans les chartes d'entreprise) y compris dans ses relations avec son environnement
- Les « caractéristiques » des salariés.

#### *Qualité des relations sociales et de travail :*

- Reconnaissance du travail
- Égalité salariale entre les femmes et les hommes
- Respect, écoute des salariés
- Mise en place d'espaces de dialogue et d'expression des salariés
- Information adaptée aux enjeux des relations sociales et de travail (cf les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social)
- Dialogue social aux différents niveaux (établissement, entreprise, groupe)
- Rôle des Institutions représentatives du personnel
- Modalités de participation aux décisions (cf les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social).

#### *Qualité du contenu du travail*

- Autonomie
- Variété des tâches
- Degré de responsabilité
- Enrichissement des compétences
- Capacité d'expression des salariés
- Sens donné au travail

### *Qualité de l'environnement physique*

- Sécurité
- Ambiances physiques

### *Qualité de l'organisation du travail*

- Qualité du pilotage
- Capacité d'appui de l'organisation dans la résolution des problèmes
- Rôle et appui du management de proximité
- Démarche de progrès
- Anticipation de la charge de travail pour sa gestion optimale
- Organisations apprenantes
  - Conséquences de l'impact de la généralisation des nouvelles technologies de l'information et de communication (distinction des temps de travail liés aux moyens électroniques tels que blackberry, email à distance, portable...)
  - Anticipation des conséquences des mutations et restructurations des entreprises sur la qualité de vie au travail et l'emploi

### *Possibilité de réalisation et de développement personnel*

- Formation
- Acquis de l'expérience
- Développement des compétences
- Déroulement de carrière et égalité de ces déroulements de carrière entre les femmes et les hommes
- Egal accès entre les femmes et les hommes aux fonctions de direction
- Lutte contre les stéréotypes attachés à la maternité et à la parentalité
- Prise en compte des diversités

### *Possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle*

- Prise en compte de la parentalité (au cours de la vie professionnelle)
- Attention portée à la conciliation vie professionnelle/ vie personnelle
- Rythmes et horaires de travail
- Attention portée aux temps sociaux
  - Transports
  - Accès aux services