

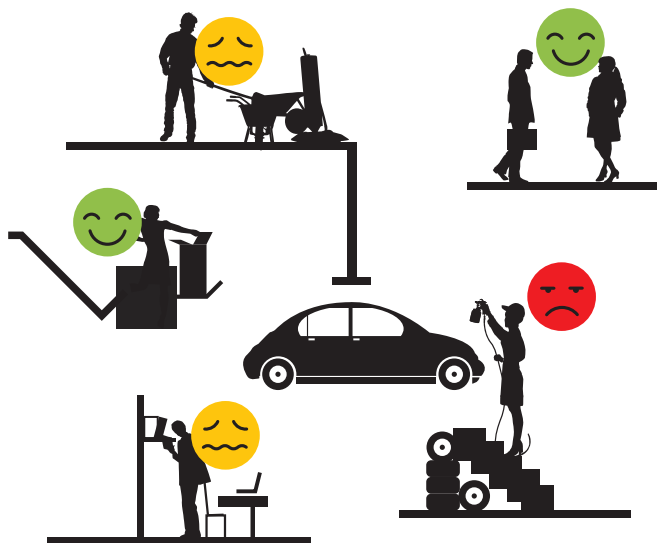
MODE D'EMPLOI NÉGO

NÉGOCIER UN ACCORD QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUIN 2013
« VERS UNE POLITIQUE D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (QVT-EP) » :
SON CONTENU, LES OUTILS POUR S'EN SAISIR,
SES CONSÉQUENCES DANS LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS.

“ Le 19 juin dernier, la négociation sur la QVT-EP a débouché sur un accord, non sans mal et pas sans rebondissement. **Cet accord est important.** Certes, il a fait moins de bruit que celui du 11 janvier sur la sécurisation de l'emploi, mais tous deux sont pourtant indissociables. Dans cet accord, nous avons voulu une approche de la qualité de vie au travail qui aborde **la réalité du travail sous tous ses angles.** Qu'il s'agisse de son contenu, de son organisation, de la santé au travail, de sa conciliation avec la vie personnelle ou de l'égalité professionnelle. Il nous faut maintenant **faire vivre cet accord.** Et pour cela, la mobilisation de toutes les équipes est essentielle. Car la tentation reste forte sous le poids du chômage, de la dégradation de l'emploi, de délaisser la question du travail, d'en faire un dossier accessoire, de le laisser aux spécialistes. Pourtant, vous le savez mieux que d'autres, **la vie au travail c'est le quotidien des salariés.** Il impacte l'ensemble de leur vie. Agir sur le travail, refaire du travail un sujet de dialogue social, changer la vie des salariés au travail, c'est de notre responsabilité, c'est ce qui fonde notre légitimité et notre présence dans les entreprises et les administrations. C'est un enjeu de **dialogue social à tous les niveaux** de l'entreprise, comme de la fonction publique. C'est aussi un enjeu de **dialogue et de coopération** de tous les acteurs sur les territoires. C'est enfin pour nous un enjeu de développement de **nouvelles pratiques syndicales.** ”

EXTRAIT DU DISCOURS DE **Laurent Berger**, RASSEMBLEMENT
DES ÉLUS D'ENTREPRISE ET D'ADMINISTRATION DU 10 OCTOBRE 2013.



LE FIL ROUGE DE NOS REVENDICATIONS

L'accord interprofessionnel QVT-EP est un accord expérimental d'une durée de trois ans.

Il porte essentiellement sur une nouvelle méthode de dialogue social combinant :

- la négociation obligatoire autour du travail,
- son organisation,
- l'égalité femmes/hommes,
- la conciliation des temps.

C'est un outil qu'il faut saisir pour agir sur la vie quotidienne des salariés dans les entreprises.

Il ne fonctionnera qu'à la condition d'un engagement des employeurs dans la démarche.

Avec en fil conducteur la qualité de vie au travail, et à partir d'observations et d'un diagnostic propres à l'entreprise, cette négociation permet d'aborder des domaines très larges, qui ont pu jusque-là faire l'objet d'un traitement séparé ou ont été mis de côté : la durée et l'organisation du travail, l'égalité professionnelle, la conciliation des temps, la pénibilité, la gestion des âges, les parcours professionnels, la santé au travail...

TRAITER TOUT OU PARTIE DES THÈMES DE LA QVT EN SE CENTRANT SUR LE TRAVAIL ET SON ORGANISATION

Par son approche globale, l'accord permet d'aborder :

- l'égalité professionnelle de manière transversale, à tous les niveaux et dans tous les domaines traités;
- l'organisation du travail.

Contrairement aux négociations qui segmentent les thèmes à traiter, il tient compte de la réalité des salariés dans l'entreprise et permet de planifier les actions en fonction des priorités fixées par les parties prenantes.

LES THÈMES CONCERNÉS

Une multitude de thèmes peuvent être traités dans la négociation QVT-EP :

- la qualité de l'engagement à tous niveaux de l'entreprise,
- la qualité de l'information au sein de l'entreprise,
- la qualité des relations sociales et de travail,
- la qualité du contenu du travail,
- la qualité de l'environnement physique,
- la qualité de l'organisation du travail,
- les possibilités de réalisation et de développement personnel,
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- le respect de l'égalité professionnelle.

UN ACCORD QUI DOIT ÊTRE STRUCTURÉ EN 3 TEMPS

1 | Le diagnostic identifie les thèmes de négociation retenus et fixe un plan d'action. C'est une étape décisive qui repose à la fois sur une bonne connaissance de ce que vivent les salariés et sur l'exploitation des différentes informations disponibles dans l'entreprise.

2 | La définition, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions collectives et individuelles, précisant en ce qui concerne l'organisation du travail :

- les modalités relatives à 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 peuvent faire l'objet d'expérimentations);

- le mode d'accompagnement des équipes de direction et du management ;
- la promotion d'une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication ;
- la définition du rôle des institutions représentatives du personnel dans la mise en œuvre de l'accord.

3 | La mise en place d'indicateurs de suivi

Ils doivent :

- être définis et partagés entre partenaires sociaux, au plus près des réalités de l'entreprise et de la situation des salariés;
- permettre d'identifier les phénomènes et mesurer les évolutions dans le temps;
- permettre d'évaluer les actions mises en œuvre par thème retenu.

3 TYPES D'INDICATEURS À RETENIR

- Les indicateurs de perception des salariés,
- les indicateurs de fonctionnement,
- les indicateurs de santé au travail.

Ils portent notamment sur :

- 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 d'organisation du travail.

DES ESPACES DE DISCUSSION

Les entreprises doivent mettre en place des initiatives favorisant l'expression directe des salariés sur leur travail. Cette possibilité de s'exprimer sur son travail, les conditions de son exercice et de son efficacité, la qualité des biens et services produits, favorisent la perception de la QVT.

Ces espaces de discussion devront s'organiser sous la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un service. Ils comportent un temps en présence de la hiérarchie et peuvent également être mis en place pour les managers. Un référent métier ou un « secrétaire » peut être chargé d'animer le groupe et d'en restituer l'expression.

Les restitutions validées par le groupe sont ensuite portées à la connaissance de la hiérarchie et des institutions représentatives du personnel. Elles fourniront à l'employeur des éléments de réflexion sur d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail, mais aussi sur le management.

Ces échanges doivent contribuer à créer des relations empreintes de plus de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque. Ils ne doivent pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel ni au pouvoir hiérarchique du management.

Un bilan de ces expérimentations sera établi dans les trois ans suivant la signature de l'accord.



UN IMPACT DIRECT SUR LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE DANS L'ENTREPRISE

dès lors qu'elle compte un délégué syndical

2 POSSIBILITÉS OFFERTES AUX ENTREPRISES

1 | La signature d'un accord triennal majoritaire sur la QVT-EP regroupant plusieurs domaines de négociations obligatoires ou non.

2 | À défaut, l'obligation d'engager annuellement, une négociation spécifique sur la QVT, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

LE RÔLE DES BRANCHES

L'accord interprofessionnel ne subordonne pas l'ouverture des négociations dans les entreprises à la conclusion préalable d'un accord de branche.

Toutefois le rôle de négociation, d'information, d'incitation et d'appui des branches professionnelles aux entreprises est réaffirmé. Elles doivent :

- informer sur la méthodologie de la négociation sur la QVT ;
- définir des modalités adaptées qui permettront aux TPE-PME de mettre en œuvre les dispositions de l'accord ;
- s'appuyer sur la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

et les données produites par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche pour s'approprier l'approche QVT-EP ;

- établir une liste d'indicateurs QVT-EP dont les entreprises s'inspireront ;
- mener des expérimentations visant à permettre l'expression directe des salariés sur leur travail, dont les résultats seront diffusés auprès des entreprises.

CONSIGNE SYNDICALE

Les négociations, obligatoires ou non, pouvant être regroupées en tout ou partie dans l'accord triennal QVT-EP :

- l'égalité professionnelle (sauf l'examen de l'écart des salaires entre les femmes et les hommes, il reste annuel) ;
- la durée et l'organisation du travail ;
- le stress, le harcèlement et les violences au travail ;
- la pénibilité...

L'accord interprofessionnel ne fixe pas de liste exhaustive de négociations pouvant être regroupées : toute latitude est laissée aux négociateurs dans l'entreprise.

Deux limites toutefois :

- le contenu de chacune des négociations obligatoires incluses dans l'accord triennal ne peut pas être remis en cause,
- la négociation annuelle sur les salaires ne peut être incluse dans l'accord.



LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT CFDT

Le groupe d'accompagnement et de suivi de l'accord, composé de représentants des fédérations et Uri, et piloté par la confédération, a pour rôle :

- de contribuer à l'élaboration du dispositif d'accompagnement des organisations et des équipes (outils, formation des militants...) ;
- de repérer les entreprises, les branches et les territoires les plus propices à la mise en œuvre de l'accord ;
- de capitaliser et de valoriser les accords d'entreprise et de branche et les initiatives des territoires ;
- d'alimenter le positionnement de la CFDT dans le cadre du groupe de suivi de l'accord interprofessionnel des partenaires sociaux.

Un dispositif d'aide et de formation pour les militants

s'adossera au projet de formation *Agir sur le Travail*. Il forme les militants « ressource » dans les organisations et les accompagne dans leur contact avec les salariés pour améliorer le travail. Il sera adapté pour accompagner les équipes engagées dans une négociation QVT-EP en les aidant à élaborer et à concrétiser les dispositions prévues dans les accords et à en évaluer l'opérationnalité, notamment l'élaboration et le suivi d'expérimentations.

AGIR SUR LE TRAVAIL

C'est :

- dépasser les constats pour agir concrètement, avec les salariés, dans les entreprises et les administrations, en améliorant leurs conditions de vie au travail ;
- construire avec les salariés des conditions de travail de qualité ;
- redonner aux salariés le pouvoir d'agir sur leur travail et son organisation.

Le choix de la CFDT est de renforcer la proximité avec les salariés et de développer des pratiques participatives pour améliorer concrètement leur vie au travail.

L'objectif est de :

- développer des pratiques syndicales participatives pour susciter adhésion et engagement des salariés ;
- développer le dialogue ou la négociation locale, des pratiques syndicales innovantes avec comme clef d'entrée l'organisation du travail ;
- alimenter la réflexion et l'action sur le travail et la conciliation des temps professionnels et personnels dans les espaces d'expression des salariés ;
- permettre aux syndicats de capitaliser des savoir-faire et des connaissances sur le travail pour alimenter leur action revendicative.

CHIFFRE CLÉ

500

C'est le nombre de militants « ressource » qui seront formés pour accompagner et aider les sections syndicales dans les entreprises et les administrations à produire de l'action revendicative sur les questions du travail.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE
DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR
DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS »
RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

ARTICLE WEB

● LA CFDT SIGNE L'ACCORD QVT



web

L'ARGUMENTAIRE NÉGO

● QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



MODE D'EMPLOI

● NÉGOCIATIONS SALARIALES, ENCORE UNE ANNÉE DIFFICILE



Retrouvez
l'ensemble de
nos modes d'emploi
sur www.cfdt.fr /
Boîte à outils /
Nos modes
d'emploi