

21 septembre 2012

## **PROJET AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Les enquêtes publiées ces dernières années font apparaître que la qualité de vie au travail est une préoccupation constante des salariés. Elle se traduit de différentes manières : demande de mieux concilier la vie personnelle et la vie professionnelle, attentes fortes en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en matière de salaires et de déroulement de carrière, en matière de conditions de travail...

Dans le document paritaire « L'approche de la compétitivité française », publié en juin 2011<sup>1</sup>, les partenaires sociaux ont souligné que la compétitivité des entreprises est également fondée, outre la compétitivité coût/prix, « *sur l'importance de la qualité de l'organisation et du management, vecteurs de mobilisation des salariés, et donc de productivité des entreprises* ».

Il était ainsi explicitement reconnu que « *la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes* ».

La compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à investir dans l'intelligence individuelle et collective pour penser le travail de la façon la plus efficace. Elle dépend aussi de leur aptitude à conjuguer performances individuelles et collectives dans le cadre du dialogue social.

La promotion de la qualité de vie au travail suppose:

- de promouvoir un choix de société qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'état et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;
- d'encourager toutes les initiatives qui contribuent au développement des compétences, à l'évolution professionnelle et au bien-être au travail ;
- que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;
- que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines.

Ainsi pensée, l'amélioration de la qualité de vie au travail regroupe toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail, favorisant ainsi le sens donné à celui-ci, et donc d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs.

---

<sup>1</sup> issu des travaux de la « *Délibération sur la politique industrielle et économique* » ouverte dans le cadre de l'agenda social 2009

## **TITRE I- OBJET DE L'ACCORD**

L'objet du présent accord est de permettre, par une approche systémique de la qualité de vie au travail, d'améliorer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et donc la performance économique de l'entreprise.

Cette approche systémique n'a pas pour objet de se substituer au respect des droits fondamentaux existants pour les salariés dans chacun des domaines concernés.

## **TITRE II- DELIMITATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

### **1- Définition de la qualité de vie au travail (issue de la délibération)**

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.

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).

L'intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche de qualité de vie au travail permet ainsi d'aborder des thèmes étroitement imbriqués mais traités jusqu'alors de façon séparée, de façon à les articuler de façon dynamique.

Outre le fait que cette approche cloisonnée n'a pas produit tous les effets escomptés, ouvrir la possibilité d'une approche globale doit conduire à davantage d'effectivité pour résoudre les problèmes vécus par les salariés.

## 2- Description de la qualité de vie au travail

La perception, par les salariés, de la qualité de vie au travail peut résulter, dans l'idéal, de la conjonction de différents éléments tels que:

- La 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.
- La 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.
- La 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).
- La qualité du contenu du travail
  - Autonomie
  - Variété des tâches
  - Degré de responsabilité
  - Enrichissement des compétences
  - Capacité d'expression des salariés
  - Sens donné au travail
- La qualité de l'environnement physique
  - Sécurité
  - Ambiances physiques

- La qualité de l'exercice du travail
  - Qualité du pilotage
  - 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 smartphones, email à distance, portable...)
  - Anticipation des conséquences des mutations et restructurations des entreprises sur la qualité de vie au travail et l'emploi
  
- Les possibilités 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
  
- La 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)

### **TITRE III- AMELIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL POUR CONTRIBUER A RENDRE L'ENTREPRISE PLUS COMPETITIVE**

- 3 – Intégrer la démarche de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social.
- 4 – Réaliser un diagnostic préalable élaboré à partir des règles, outils et dispositifs existants dans l'entreprise.
- 5- Contenu de la négociation sur la qualité de vie au travail.
- 6 - Définir des indicateurs de la qualité de vie au travail permettant d'en évaluer les résultats.
- 7 - Le rôle des institutions représentatives du personnel

8- Encourager le droit des salariés à l'expression directe et collective sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice de leur travail et sur l'efficacité du travail, en simplifiant les dispositions existantes.

9 - Promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication (TIC).

#### **TITRE IV- LA DEMARCHE DE MISE EN ŒUVRE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL( INTEGRANT L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE) DANS L'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE**

10 - Le rôle des branches :

- Aider les TPE PME à mettre en œuvre les dispositions de l'accord
- Examiner la nécessité de développer une information sexuée permettant d'engager les actions favorables à l'égalité professionnelle et à la mixité.

11- Le rôle des acteurs territoriaux :

- Conciliation des temps (horaires de l'entreprise, horaires et éloignement des lieux d'accueil des enfants, les rythmes scolaires, les moyens de transport, de restaurations et les commerces).

12- la formation des futurs managers (prise en compte de la QVT dans le cadre des formations)

#### **TITRE V – ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

13 - Rendre plus efficace la négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans toutes ses composantes.

14- Favoriser une utilisation dynamique du rapport de situation comparée par les entreprises

15 – Mettre en place un indicateur de promotion sexuée afin de permettre, de suivre les taux de promotion H/F par métiers tout au long de la carrière professionnelle dans une même entreprise.

16 - Contribuer à réduire les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel

17 – Assurer l'égalité de traitement dans le déroulement de carrière des femmes et des hommes, quel que soit le métier

## **TITRE VI- FAVORISER UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE**

18- Aborder cette question à l'occasion de l'entretien professionnel prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle.

19- Demander aux pouvoirs publics d'examiner les meilleures solutions permettant d'impliquer les deux parents dans la prise des congés familiaux (et du congé parental d'éducation notamment) afin de lever toute ambiguïté lors du recrutement d'une femme ou d'un homme et à l'occasion de la gestion de leur carrière.

20 – Inciter les entreprises à financer le complément du congé paternité non pris en charge par la sécurité sociale, en alignant le régime social et fiscal de ce complément sur celui des indemnités journalières de sécurité sociale.

21 – Renforcer les actions visant à lutter contre les stéréotypes sexués liés tant à la parentalité qu'à la mixité des métiers, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004, en s'appuyant sur les branches professionnelles.

22 – prévoir l'évaluation des expérimentations menées par les entreprises en matière de démarches de qualité de vie au travail, par le comité de suivi de l'accord national interprofessionnel