

# Bilans & Rapports

## Conditions de travail

*Bilan 2014*



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

# 1. LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Au cours des dernières années, l'ouverture de négociations sur le stress au travail dans les entreprises et les actions menées par celles-ci et par les préventeurs en matière d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux ont permis d'ouvrir de nouveaux champs de réflexion mieux compris et partagés par tous les acteurs, en particulier :

- l'examen de la réalité des conditions de travail et la possibilité ou non de réaliser un travail de qualité ;
- les attentes fortes des salariés quant à la reconnaissance de leur travail dans l'entreprise, à leur parcours professionnel et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- l'expression des salariés sur leur travail ;
- la formation de l'encadrement à la santé au travail.

## 1.1. DÉFINITION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET CONTENU DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

### *Définition de la qualité de vie au travail*

Par l'accord du 19 juin 2013, les partenaires sociaux se sont entendus sur une approche commune de la qualité de vie au travail (QVT). « 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 entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment ». Il s'agit donc d'une définition volontairement ouverte, englobant les questions de santé au travail tout en les resituant dans une problématique plus large, les plaçant de ce fait à un niveau stratégique pour l'entreprise.

L'accord affirme que la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés et à la qualité de leurs conditions de travail. En conséquence, la compétitivité des entreprises passe par leur capacité à améliorer la qualité du travail et de la vie au travail, notamment en agissant sur :

- l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- les relations de travail ;
- les relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- le contenu du travail ;
- l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnels ;

- la possibilité de concilier vies professionnelle et personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

L'ANI QVT n'ouvre donc pas tant un nouveau champ de négociation qu'il ne pose une méthode, centrée sur la création d'« espaces de discussion » ou « espaces d'expression » ouverts aux salariés, reconnaissant ainsi un cadre de concertation situé entre la consultation et la négociation.

Pour articuler les prérogatives des institutions représentatives du personnel avec les espaces de discussion, l'ANI prévoit que le résultat des discussions leur est restitué.

L'accord prévoit également que « les restitutions issues des espaces d'expression peuvent fournir à l'employeur des éléments de réflexion sur, d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers davantage d'autonomie et d'autre part, sur le rôle et les moyens du management ».

Tout en proposant un cadre général pour l'action, l'ANI encourage donc à trouver un espace de discussion approprié et vise la conclusion d'accords d'entreprises expérimentaux. Ces expérimentations pourront donner lieu à un accompagnement par des organismes spécialisés tels que l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)<sup>(1)</sup>.

### ***Un cadre expérimental pour la négociation collective***

Comportant des dispositions expérimentales, l'ANI QVT est conclu pour une « durée déterminée de trois ans ». Ses signataires ont d'ores et déjà prévu d'examiner à son terme, après évaluation, les suites qu'ils entendent lui donner.

À titre expérimental, il est ainsi prévu que les partenaires sociaux examinent, au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle, la possibilité de mettre en place une négociation sur la qualité de vie au travail. Celle-ci peut regrouper, dans une négociation unique, plusieurs négociations obligatoires dont le contenu relève de la démarche de qualité de vie au travail, sans remettre en cause le contenu de ces différentes négociations.

L'avantage d'une telle méthode est de ne pas remettre en cause les politiques publiques sectorielles, tout en permettant aux entreprises, par la voie de la négociation, d'adopter les modalités d'articulation qui leur paraissent les plus pertinentes au regard de leur activité, de leur taille et de leur organisation. Les accords ainsi conclus le seront pour trois ans.

L'ANI conditionne leur validité à la signature des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. En l'absence d'un tel accord, les

1) Une méthodologie dédiée à la mise en œuvre d'une démarche QVT d'entreprise a ainsi été élaborée par l'Anact, accessible sur son site web [www.anact.fr](http://www.anact.fr).

entreprises restent liées par les différentes obligations de négociier, et l'ANI prévoit dans ce cas qu'elles doivent aborder les questions de qualité de vie au travail lors de la négociation relative aux modalités d'exercice du droit d'expression prévue à l'article L. 2281-5 du code du travail.

L'objectif poursuivi est que le processus de négociation conduise à la conclusion d'un accord intégré, comprenant un plan d'action et précisant les règles d'articulation des différents aspects des conditions d'emploi et de travail. Cette démarche globale permet ainsi de ne pas avoir à négocier plusieurs accords séparés sur des questions qui sont interdépendantes (risques psychosociaux, égalité professionnelle, conciliation vie privée - vie professionnelle, télétravail, etc.). Cette possibilité de négocier des accords uniques a été renforcée par son inscription dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et le dialogue social.

## 1.2. UNE MISE EN ŒUVRE GRADUELLE

La nouveauté, tant du sujet que de l'approche retenue, impose un délai indispensable d'appropriation pour s'en emparer ; dans ces conditions, on peut comprendre qu'aucun accord de ce type n'ait été conclu en 2014 au niveau des branches professionnelles.

Toutefois, on note qu'une négociation sur la qualité de vie au travail est prévue dans la branche des sociétés d'assurance. En effet, l'accord du 8 décembre 2014 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité dans les sociétés d'assurance prévoit qu'une négociation de branche sur ce sujet sera ouverte au plus tard au cours de l'année 2016.

Par ailleurs, il apparaît que certaines branches se saisissent progressivement de certaines thématiques qui participent de la qualité de vie au travail telle que définie par l'ANI QVT. Ainsi, la branche des entreprises de prévention et de sécurité a conclu le 15 juillet 2014 un accord « visant à favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle des agents de sûreté » (aérienne et aéroportuaire). S'il s'agit bien d'un accord sur le temps de travail, il aborde néanmoins la question sous l'angle de la qualité de vie au travail.

Enfin, il convient de noter le développement d'accords « qualité de vie au travail » conclus au niveau des entreprises. Ainsi, plusieurs entreprises ont conclu en 2014 des accords QVT. De manière schématique, quatre types d'accords peuvent être distingués :

- *Des accords de méthode.* Le groupe GDF Suez a par exemple conclu en novembre 2014 un accord européen « relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail ». Reprenant la méthodologie de dialogue et plusieurs thématiques proposées par l'ANI QVT, il constitue un accord de référence pour le groupe, qui a vocation à être décliné dans les différents États sur

les sujets ressentis comme les plus pertinents à ce niveau et grâce à des négociations respectant la méthodologie de l'ANI QVT.

- *Des accords centrés sur la question de la prévention des risques psychosociaux.* Cette question est toutefois élargie et replacée dans le cadre de la problématique plus globale et du champ plus large posés par l'ANI QVT. Ces accords établissent par ailleurs une méthode de dialogue issue de l'ANI QVT, qui doit être mise en œuvre dans l'entreprise. Tel est le cas, par exemple de l'accord d'entreprise « relatif à la qualité des conditions de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux » conclu en janvier 2014 par la Maif.
- *Des accords centrés sur la prévention en santé sécurité au travail.* Cet enjeu est de même intégré dans le cadre méthodologique élargi de l'ANI QVT. C'est par exemple le cas de l'accord « sur la qualité de vie au travail » conclu au sein de l'UES Renault retail group en juin 2014.
- *Des accords intégrés.* Ces accords mettent en œuvre la possibilité, créée par l'ANI QVT, de négocier des accords uniques, regroupant plusieurs thèmes de négociation obligatoires (seniors, pénibilité, handicap, etc.). L'accord conclu au sein du groupe Air France en décembre 2014 prend cette forme.