

Accord « Qualité de vie au travail »

Discutons les espaces !

Un accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail a été signé en 2013. Cet accord expérimental de trois ans reprend de nombreuses propositions de la CFDT et propose une nouvelle méthode de dialogue social. Il concerne aussi les espaces de travail. L'environnement physique de travail, la place des TIC dans le travail nomade, la création d'espaces de discussion : autant de sujets qui peuvent aboutir à la signature d'un accord « Qualité de vie au travail » en entreprise.

Signé le 19 juin 2013, l'accord national interprofessionnel « **Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle** » rappelle dans son préambule que « *la qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation.* »

Un des objets de l'accord est en effet de « *permettre, par une approche systémique, d'améliorer la qualité de vie au travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et donc la performance économique de l'entreprise.* »

Pour être performants, les salariés doivent travailler dans de bonnes conditions et « *la promotion de la qualité de vie au travail suppose [...] de veiller à écarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail* » (article 1). Car « *la qualité de vie au travail résulte de*

la conjonction de différents éléments [...] et de la perception qu'en ont les salariés, tels que [...] la qualité de l'environnement physique » (article deux).

Favoriser les espaces de discussion

Force est de constater que bien souvent les salariés ne sont que très peu -voire pas du tout- consultés sur l'aménagement de leur poste de travail alors que ce sont eux qui *in fine* vont les occuper plusieurs heures par jour et partager le voisinage de collègues parfois nombreux. Aussi l'article 12 rappelle que « *si l'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur, la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur leur travail, [...] sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail.* ». Les entreprises sont donc invitées à « *déve-*

lopper des initiatives [...] favorisant l'expression directe des salariés sur leur travail [...]. Ces espaces de discussion s'organiseront sous la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un service ».

Négocier des accords « Qualité de vie au travail »

Ces éléments peuvent aboutir alors à la négociation d'un accord « Qualité de vie au travail ». Il conviendra dans ce cas de mener en amont un diagnostic préalable (Article 14) qui « *sera élaboré après examen des règles applicables dans les domaines des conditions de travail* » et de « *définir des indicateurs de la qualité de vie au travail, spécifiques à l'entreprise - des indicateurs de perception des salariés, de fonctionnement et de santé au travail. Permettant d'évaluer la mise en œuvre d'actions concrètes dans l'entreprise et donc relevant des thèmes qui seront retenus par les négociateurs de l'entreprise, ils pourront notamment relever des domaines suivants : [...] l'environnement physique de travail ; ou les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail.* » (Article 15).

Le rôle primordial du management

Pour que la qualité de travail puisse se décliner concrètement dans les organisations, le rôle du management est primordial. Il est donc nécessaire de mettre en place

au sein des entreprises « *une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des managers...* » afin de les aider « *à mieux appréhender les difficultés en prenant en compte les conditions réelles d'exercice du travail, à favoriser les échanges sur le travail, à savoir mieux identifier les conditions d'une bonne coopération dans leurs équipes* ». (Article 16).

Pour un bon usage des TIC

Les TIC ont également très fortement modifié nos façons de travailler. En favorisant le travail nomade, elles ont profondément modifié les espaces de travail de cette nouvelle population qui travaille partout. Parce que « *les Technologies de l'Information et de la Communication (utilisation de la messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile et Smartphones) font aujourd'hui de plus en plus partie intégrante de l'environnement de travail* » (Article 17), « *les TIC peuvent cependant estomper la frontière entre le lieu du travail et le domicile* ». Il faut s'assurer que leur utilisation ne conduise pas « *à l'isolement des salariés sur leur lieu de travail.* ». « *Il conviendra alors de mettre en place des actions de sensibilisation sur le bon usage des TIC auprès des salariés et du management.* »

L'implication de la CFDT

Cet accord expérimental d'une durée de trois ans reprend, pour

beaucoup, des propositions de la CFDT. Il s'agit d'une nouvelle méthode de dialogue social combinant la négociation obligatoire autour du travail, de son organisation, de l'égalité femmes/hommes et de la conciliation des temps.

Dans cet accord, la CFDT a 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.

Cet accord modifie en profondeur les modes d'approche défensifs de la santé, de la sécurité et des conditions

de travail pour aborder le travail dans sa construction même en redonnant la parole aux salariés. Il met en perspective qualité de vie au travail et performance de l'entreprise.

Il faut maintenant faire vivre cet accord pour qu'il y ait une traduction concrète sur la vie quotidienne des salariés.

Jérôme Chemin est secrétaire national de la CFDT Cadres et délégué syndical central d'Accenture.