

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail.

Ce mois-ci, nous nous intéressons aux négociations sur la **qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**.

En vous souhaitant une bonne lecture.

**Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et [abonnez-vous](#) pour recevoir chaque mois la newsletter.**

## PRÉSENTATION



Depuis l'[Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020](#) et a fortiori depuis la [Loi dite Santé au travail du 2 août 2021](#), l'expression de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) se substitue à celle de qualité de vie au travail (QVT).

Jusqu' alors, nous parlions exclusivement de QVT. En l'absence de définition légale, l'[Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013](#), et à sa suite le [Plan santé au travail 2016 – 2020 \(n°3\)](#) ont défini la QVT comme : « un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ».

A noter que les dispositions de la [Loi du 2 août 2021](#) entreront en vigueur le 31 mars 2022. Ainsi, à partir de cette date, la QVCT remplacera définitivement la QVT dans le Code du travail (se rapporter à la rubrique Questions RH pour comprendre ce changement terminologique). Pour rappel, il s'agit de l'un des thèmes de négociation obligatoire en entreprise\*, au titre de la "négociation sur l'égalité professionnelle (...) et la qualité de vie et des conditions de travail" ([L2242-1 du code du travail](#))

En pratique, la QVT, désormais devenue QVCT, est souvent abordée au moment des négociations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, voire même lors des négociations annuelles obligatoires (NAO). Bien trop souvent, cette thématique est absorbée par les autres, ce qui peut conduire à deux écueils. D'une part la qualité des accords peut en souffrir. D'autre part il est difficile d'isoler les accords sur cette thématique. Voilà pourquoi il n'y aura pas ce mois-ci de données statistiques concernant les accords conclus dans la région.

Négocier sur la QVCT suppose une démarche méthodique et des convictions sur le sujet. Il s'agit d'une négociation qui doit se préparer bien en amont.

Au plan local, c'est l'un des sujets du [4ème Plan régional de santé au travail \(PRST\) 2021-2025](#), en cours d'élaboration, qui sera présenté le 30 mars prochain au [Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail](#). Le PRST associe les organisations syndicales salariées et patronales, les branches professionnelles, les préventeurs ainsi que le système d'inspection du travail à la définition des politiques de promotion de la santé au travail et du bien-être au travail (consulter le [bilan du PRST 3](#))

\* Pour aller plus loin sur la négociation obligatoire en entreprise : voir la [Newsletter n°16](#)

## FOCUS SUR DES ACCORDS CONCLUS DANS LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE



Les entreprises qui négocient sur la QVCT ne conçoivent pas toutes ce thème de la même façon. En effet, certaines mettent plutôt l'accent sur le bien-être de leurs salariés au quotidien tandis que d'autres ont plutôt pour objectif de préserver la santé physique et mentale de ces mêmes salariés, d'autres enfin prennent en considération ces deux dimensions. Quelques accords conclus dans la région et présentés ci-dessous démontrent cette différence d'état d'esprit des négociateurs.

- [Accord](#) conclu en novembre 2021 avec un délégué syndical CFE-CGC et le CSE, dans le cadre des NAO ;

- Entreprise de 110 salariés située dans l'Indre (36), spécialisée dans la fabrication d'équipements d'emballage, de conditionnement et de pesage ;

- Prévoit d'organiser des journées conviviales de rassemblement entre tous les salariés de l'entreprise ainsi que de proposer des massages, le tout afin de « proposer un temps de bien-être au collaborateur ».

- [Accord](#) conclu en décembre 2021 avec des délégués syndicaux CFDT, CFE-CGC et FO, dans le cadre d'un accord sur l'égalité professionnelle et la QVT ;

- Entreprise de 280 salariés située dans le Cher (18), spécialisée dans l'action sociale sans hébergement ;

- Prévoit dans sa partie consacrée à la QVT des mesures sur l'intégration du salarié dans l'entreprise, le parcours professionnel de ce dernier, les mobilités géographiques envisageables et les avantages sociaux.

- [Accord](#) conclu en janvier 2019 avec des délégués syndicaux CFDT, CFE-CGC, CGT et FO, dans le cadre d'un accord sur l'égalité professionnelle et la QVT ;

- Entreprise de 780 salariés située dans le Loiret (45), spécialisée dans la construction de routes et d'autoroutes ;

- Prévoit dans sa partie relative à la QVT des rappels légaux sur le temps de travail et le droit à la déconnexion et favorise l'expression des salariés sur leur lieu de travail.

Le 1er accord comporte très peu de mesures sur la QVT et l'attention des négociateurs s'est focalisée sur le bien-être au travail. La dimension conditions de travail est totalement absente ici.



Pour les 2ème et 3ème accords, la problématique est différente. Il y a un certain nombre de mesures qui ont été catégorisées comme relatives à la QVT dans l'un comme l'autre. Pour autant, en se penchant de manière plus approfondie sur les clauses, nous remarquons que les sujets abordés sont assez éloignés de la QVT (ex : mobilités géographiques) ou alors traités de façon trop générale (ex : droit à la déconnexion seulement défini).

Beaucoup de négociateurs ne savent pas réellement ce à quoi renvoie la QVT, devenue QVCT, en pratique. C'est l'une des raisons de la création de l'[article L.2242-19-1 du Code du travail](#), qui permet d'aiguiller sur ce qui est attendu d'une entreprise lorsqu'elle engage une démarche sur ce thème.

Penchons-nous maintenant sur un [accord de méthode](#) sur la QVT conclu en octobre 2018 avec des délégués syndicaux CFDT, CGT et CFTC, dans une entreprise de 1150 salariés située en Eure-et-Loir (28), spécialisée dans la fabrication de préparations pharmaceutiques. Il prévoit :

- Un rappel détaillé de tout le processus réalisé en amont de la négociation de l'accord ;
- Les acteurs concernés, et notamment la commission QVT du CSE créée ;
- Des actions menées et à venir : salle de fitness, espace détente, techniques d'échauffement avant la prise de poste, assistance sociale, etc ;
- Des mesures permettant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en développant le droit à la déconnexion et le télétravail.

Dans la même entreprise, les partenaires sociaux ont conclu un [accord](#) en janvier 2022, prévoyant ainsi :

- La réalisation d'une étude ergonomique des postes de travail
- Un aménagement du temps de travail pour les salariés âgés de plus de 50 ans
- La réalisation d'une étude sur la fatigabilité des salariés travaillant en 5x8
- La mise en place d'un lieu de repos supplémentaire

Cette entreprise intègre dans ces accords touchant à la QVT l'aspect conditions de travail et plus particulièrement la santé au travail...

## QUESTIONS RH



### Qu'est-ce que ce changement terminologique implique en pratique ?

D'après le [Plan santé au travail 2021 – 2025 \(n°4\)](#) : « Considérant que la qualité de vie au travail et son corollaire, la qualité des conditions de travail, participent à la qualité du travail et à la prévention primaire, l'[ANI du 9 décembre 2020](#) introduit la notion de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ». En clair, il n'y a pas de QVCT s'il n'y a pas de bonnes conditions de travail.

La QVCT se veut également moins transversale que ne l'était la QVT mais plutôt centrée sur l'essentiel. Ainsi, avec l'émergence de la QVCT, l'objectif est d'écartier toutes les mesures "superficielles" (yoga, baby-foot, etc) afin de revenir à l'essence de la santé au travail, notamment par la mise en place d'actions concrètes en matière de management, de conditions d'exercice du travail, d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, etc.

A noter que l'[article L.2242-19-1 du Code du travail](#), créé par la Loi du 2 août 2021, prévoit en ce sens que la négociation sur la QVCT « peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels ».

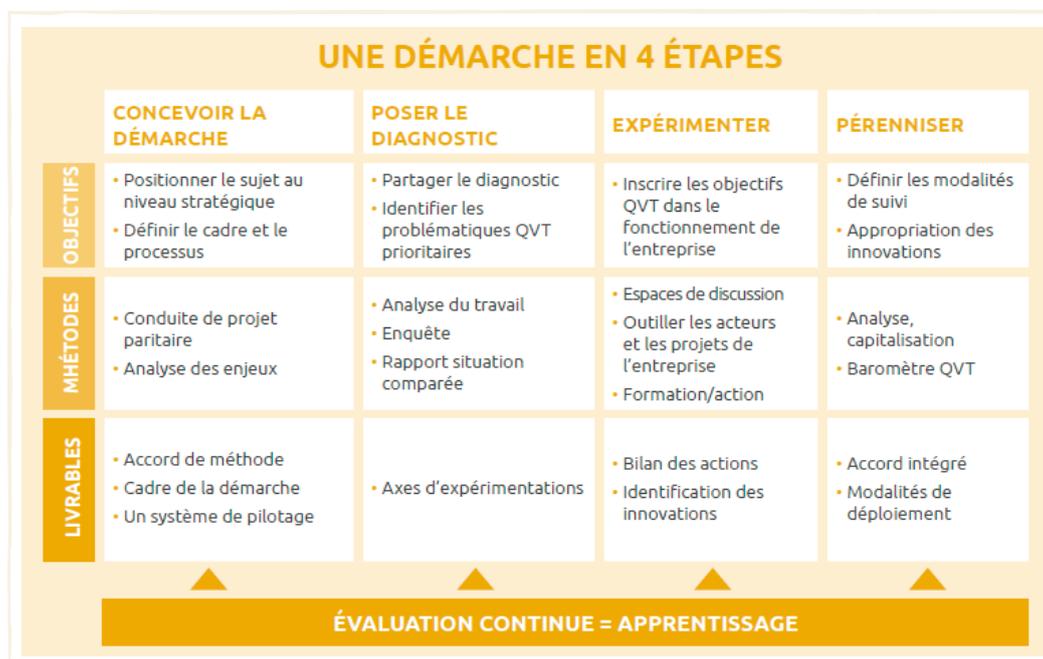
### Pourquoi et comment engager une démarche QVCT dans son entreprise ?

Négocier sur la QVCT est une obligation légale pour les entreprises où sont constituées des sections syndicales représentatives. Pour autant, au-delà de cette obligation, négocier sur la QVCT présente plusieurs intérêts d'après le [Guide de la QVT](#) réalisé en 2019 par l'ANACT. Bien qu'il concerne la fonction publique, la plupart des éléments sont transposables aux entreprises privées :

- Répondre au besoin de sens au travail ;
- Favoriser l'engagement et la motivation ;
- Prévenir les risques professionnels et favoriser la santé au travail ;
- Accompagner la transformation des organisations ;
- Favoriser la conciliation des temps.



Il n'y a pas de méthode universelle de négociation, chaque entreprise disposant par ailleurs d'un contexte interne et externe différent. Toutefois, dans un précédent [Guide](#) de 2016, l'ANACT proposait une démarche en 4 temps :



## LE POINT DE VUE DE ...

...**Isabelle FREUNDLIB**, directrice de l'ARACT Centre

### Quels sont les enjeux de la QVCT pour les entreprises ?

Le travail change car le monde change.... Nos manières de vivre, nos façons de consommer, d'échanger impactent notre façon de travailler.... Comment travailler autrement en prenant en compte l'évolution sociétale, technologique et économique comme la conciliation de la vie pro et de la vie perso, ...les démarches QVCT sont, en premier lieu, des démarches concertées de transformation des organisations pour articuler amélioration de la performance et des conditions de travail.

### Y a-t-il des incontournables pour favoriser une bonne démarche de QVCT ?

Dès 2013, les partenaires sociaux [1] nous ont donné les clés qui favorisent une bonne démarche « 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 ».

C'est le dialogue : parler du travail ....Mais avec qui ? avec les professionnels du travail c'est-à-dire ceux qui le réalisent et qui le dirigent... Mais de quoi ? du contenu du travail, des ressources et des moyens pour agir sur son travail et le réaliser.

L'idée ici est de favoriser les échanges axés solutions pour faire évoluer l'organisation, les manières de travailler de façon participative.

Par le fait de rajouter « conditions » qvCt, les partenaires sociaux[2] souhaitent insister sur la notion de qualité du travail et des conditions de réalisation du travail car trop souvent, cette notion de QVT a été assimilée à des éléments annexes du travail.

### Quelle est la place du dialogue social dans la QVCT ?

C'est une démarche concertée donc c'est une démarche à construire avec les acteurs du dialogue social. Cela est incontournable. Tout d'abord, se mettre d'accord sur la question des enjeux (pourquoi faisons-nous cette démarche ?), puis construire un accord de méthode (comment on souhaite le faire ?) et enfin les attendus de ce type de démarche (Quels sont les indicateurs ?)

Pour cela, tous les acteurs du dialogue social doivent avoir la même information de ce que recouvre une démarche QVCT, notamment par le biais de la formation commune, ...

### Comment bâtir les indicateurs de suivi de la QVCT ?

Dès le démarrage, après avoir défini les finalités, quels sont les indicateurs qui nous permettront ensemble de dire que notre démarche est bénéfique ? Selon les entreprises, les indicateurs peuvent être très différents (de la mesure du turn-over, d'absentéisme à des indicateurs de perception comme le degré d'autonomie ressentie). Nombres d'entreprises réalisent des baromètres pour analyser l'évolution et construire des améliorations.

[1] ANI 2013 [2] ANI du 9 décembre 2020



## LECTURE

**Le prix du travail bien fait**, éditions La Découverte, 2021, d'**Yves Clot** Professeur de psychologie du travail CNAM

Ou comment « à partir de l'action, le conflit sur la qualité du travail peut devenir une méthode de coopération dans les organisations : c'est à ce prix que le travail bien fait est possible »

## LES MATINEES DU CSE

Nouveauté !  
Réservez votre matinée  
du 6 avril 2022

Les Matinées du CSE

Après l'ouverture du Diplôme universitaire Dialogue social en janvier 2022, l'Université d'Orléans et la DREETS proposent les **matinées du CSE**, séances d'actualité réservées aux élus du CSE.

**1ère séquence le 6 avril 2022** à l'Université d'Orléans sur le **thème de la santé, la sécurité et des conditions de travail.**

Inscriptions **avant le 25 mars 2022** en écrivant à l'adresse e-mail suivante : [association.masterdsgrh@gmail.com](mailto:association.masterdsgrh@gmail.com)

[Plus d'information](#)