



## Projet Accord de méthode Qualité de Vie au Travail

### Préambule

Contexte de la démarche, enjeux et objectifs de l'accord :

*Histoire, contexte de l'entreprise ; rappel des valeurs*

*Positionner la QVT dans la progression des thématiques qui ont fait / font l'objet d'accords d'entreprise ou de plans d'action (notamment égalité professionnelle) au sein de l'entreprise.*

*Expliquer la raison de l'engagement des parties dans la QVT.*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises dotées d'une ou de plusieurs sections syndicales représentatives ont l'obligation de négocier, au moins une fois tous les quatre ans, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

### Art. 1 - Champ d'application du présent accord

*Application à l'ensemble des établissements/sites (les lister) ; poser le principe d'une démarche globale concernant la totalité des établissements/sites et des salariés dans le ressort des instances représentatives du personnel concernées.*

Il est expressément convenu que cet accord sera également applicable dans toutes les entreprises / établissements qui viendraient à intégrer l'entreprise dans l'avenir.

### Art. 2 - Objet de l'accord

Le présent accord de méthode a pour objet de définir le cadre méthodologique de la démarche QVT de l'entreprise qui s'articule autour des 4 étapes suivantes :

- 1. Concevoir et piloter :**
  - Pilotage du projet par un comité paritaire QVT, associant les représentants du personnel.
  - Existence d'un accord de méthode ou d'un engagement partagé et formalisé sur les phases du projet.
- 2. Diagnostiquer :**
  - Réalisation d'un diagnostic partagé, associant le personnel sur leur perception de la QVT dans la structure, permettant de prioriser des objectifs en regard des six champs de la QVT.
- 3. Expérimenter :**
  - Mise en œuvre d'Espace De Discussion (EDD) sur les points clés du diagnostic.
  - Expérimentation d'une ou plusieurs actions concrètes en situation réelle de travail.
- 4. Pérenniser :**
  - Formalisation d'un accord QVT visant à améliorer conjointement les conditions de travail et la performance globale de la structure, ou à défaut un plan d'actions concerté.
  - Réalisation d'un bilan annuel des actions engagées ou réalisées.

Ce cadre est défini dans les articles suivants :

Art. 3 - Définition de la QVT

Art. 4 - Comité de pilotage paritaire

Art. 5 - Appropriation de la démarche : séminaires de sensibilisation

Art. 6 - Diagnostic

Art. 7 - Expérimentations : les Espaces de Discussion (EdD)

Art. 8 - Plans d'action locaux.



### Art. 3 - Définition de la QVT

*Faire référence à l'Accord National Interprofessionnel du 19/06/13 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », pour la définition de la QVT (+ choix d'une définition QVT) et les points clés de la démarche.*

La dimension Egalité professionnelle est un des éléments de la définition de la QVT.

*Propositions de définitions :*

1) « La Qualité de Vie au Travail peut se concevoir 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. »

2) « 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. »

Les parties conviennent d'intégrer dans la démarche de qualité de vie au travail, les six champs suivants proposés par le réseau Anact-Aract (représentation graphique du champ de la qualité de vie au travail) :

- Le management participatif, l'engagement
- Les relations au travail, le climat social
- Le contenu du travail
- La santé au travail
- Les compétences, les parcours professionnels
- L'égalité professionnelle pour tous.

### Art. 4 - Comité de pilotage paritaire

4-1 Objectif :

Un comité de pilotage QVT paritaire composé (à égalité) de représentants de l'employeur et des salariés, est constitué pour définir et mettre en œuvre l'ensemble de la démarche au sein de l'entreprise ; il apporte une pluridisciplinarité d'approches et de compétences.

4-2 Composition :

*Le comité de pilotage de la démarche QVT de l'entreprise est composé de X représentants de la direction, X délégués syndicaux, X représentants de salariés (IRP / métiers / établissement/site).*

4-3 Principes de fonctionnement :

*Définir le calendrier prévisionnel des réunions sur la période de l'accord ; l'envoi de l'ordre du jour préalable, le secrétariat, etc...*

4-4 Moyens accordés aux membres du comité de pilotage :

*Définir le temps nécessaire (préparation, trajet, réunions) et sa valorisation ; modalités de remplacement des personnes ; frais engagés (déplacements, repas, frais divers...).*

4-5 Dispositions spécifiques liées à la négociation (organisations syndicales) :

*Crédit d'heures, réunions, préparation, trajets, frais divers.*

### Art. 5 - Appropriation de la démarche : séminaires de sensibilisation

*X séminaires à destination des représentants du personnel et de la direction seront organisés.*



Leur objectif est de présenter le contenu de la démarche de qualité de vie au travail et de préciser les phases clés du projet. Ils seront animés par...

## Art. 6 - Diagnostic partagé

La phase de diagnostic partagé entre les différents acteurs de l'entreprise est une étape clé de la démarche. Elle vise à identifier et définir des enjeux et des priorités QVT collectives, mais aussi spécifiques à chaque établissement/site.

Le comité de pilotage paritaire QVT précise les modalités de réalisation de ce diagnostic et notamment celles relatives à la participation effective des salariés (en mettant en œuvre des techniques d'animation spécifiques autour des 6 champs de la QVT).

*Pour définir des priorités collectives en termes de QVT, le comité de pilotage paritaire QVT réalisera un diagnostic partagé pouvant reposer sur 3 dimensions :*

- une consultation directe des salariés (questionnaire, baromètre, enquête, ...)
- d'un panel d'indicateurs choisis par le comité de pilotage (santé, RH, EP, fonctionnement, climat social...), homogènes et disponibles sur les différents établissements/sites.
- d'un état des lieux de l'existant : accords, plans d'action, autres diagnostics (notamment Rapport de Situation Comparée, établi de manière à prendre en compte la dimension égalité professionnelle femmes / hommes dans les plans d'action), DUERP, enquêtes RPS ou études réalisées par des experts, rapports du CHSCT...

Le comité de pilotage paritaire QVT définit les champs de QVT retenus pour la démarche.

*Dans le cadre de l'adhésion à la charte régionale QVT, la structure s'engage à traiter 2 champs de la QVT, dont l'un est obligatoirement celui de « la santé au travail ».*

*Le comité de pilotage paritaire QVT définit au sein de chaque champ, les thèmes prioritaires abordés dans le cadre des espaces de discussion.*

*A définir par la structure les modalités du diagnostic partagé (questionnaire, entretiens, ...), les critères de participation des salariés (volontariat, panel représentatif, paritarisme...), les modes de réalisation de l'analyse de l'existant (qui, comment, quoi, quand).*

## Art. 7 - Expérimentations : les Espaces de Discussion (EdD)

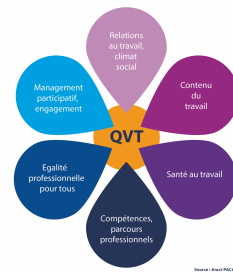
Les priorités d'action identifiées dans le diagnostic partagé feront l'objet d'expérimentations. La mise en œuvre des EdD constituera la modalité principale d'expérimentation.

Le comité de pilotage définira le périmètre des expérimentations.

Le comité de pilotage définira le nombre d'EdD et leur répartition au sein de chaque établissement/site, ainsi que le nombre maximum de participants et les modalités d'organisation (nombre de réunions, animateur, objectifs, modalités de remontée d'informations au comité de pilotage...).

La participation des salariés aux EdD se fera sur la base du volontariat. Le temps passé en réunion (EdD) sera considéré comme temps de travail effectif.

Le comité de pilotage pourra identifier des catégories de métiers ou d'unités de travail justifiant un EdD spécifique en fonction du contexte et des enjeux particuliers liés à l'organisation de l'entreprise ou de l'activité.



Les éléments validés, issus des EdD, seront portés à la connaissance du comité de pilotage qui identifiera les pistes d'actions à mettre en œuvre dans les établissements/sites (de manière à définir des plans d'action locaux).

Le comité de pilotage définira les modalités de formalisation et de traçabilité des échanges réalisés dans les EdD, notamment les points significatifs en terme de diagnostic et de propositions d'amélioration des conditions de travail sur le(s) champs concerné(s).

### **Art. 8 - Plans d'action locaux**

La finalité du projet QVT est l'amélioration des conditions de travail des salariés. Pour ce faire, des plans d'action locaux seront définis et mis en œuvre par établissement/site.

Ils s'articuleront avec les priorités définies dans la phase de diagnostic et précisées par les EdD.

Pour plus de lisibilité, ces plans d'action locaux seront formalisés selon les 6 champs de la QVT mentionnés au paragraphe « Définition de la QVT ».

### **Art. 9 - Accord QVT**

Cet accord de méthode doit permettre d'engager la négociation d'un accord QVT pour l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail.

La négociation QVT s'appuiera sur le cadre défini par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017.

Les parties s'engagent à tenir compte du contenu du présent accord de méthode et des résultats de sa mise en œuvre (en particulier les articles 6, 7 et 8) dans les futures négociations relatives aux autres champs complémentaires de la qualité de vie au travail.

### **Art. 10 - Modalités d'information et de communication sur la démarche QVT**

Le comité de pilotage définira un plan de communication en fonction des étapes et des objectifs d'information pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, de manière à conserver la dynamique du projet (*à détailler*).

### **Art. 11 - Calendrier prévisionnel**

*Le comité de pilotage QVT se réunira X fois sur la période concernée*

*Durée de la phase d'état des lieux / diagnostic :*

*Durée de la phase d'expérimentations EdD :*

*Engagement des négociations pour l'accord de fond QVT :*

Le calendrier pourra faire l'objet d'amendements sur proposition du comité de pilotage ou à l'initiative d'une des parties à la négociation, après échanges sur l'opportunité d'un aménagement.

### **Art. 12 - Durée de l'accord – dépôt - révision**

*Le présent accord est défini pour une durée de X mois, soit jusqu'au*

*Modalités de dépôt à préciser*

*Modalités de révision à préciser*

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Les signataires