

La QVCT : qu'est-ce que c'est ?

La QVT (Qualité de Vie au Travail) avait été définie par un ANI (Accord National Interprofessionnel) signé en juin 2013. En dépit des multiples alertes de notre confédération, la mise en place de la QVT, censée répondre à la généralisation des RPSO (Risques Psycho-Sociaux Organisationnels), s'était très souvent réduite à des mesures cosmétiques ou à de la poudre aux yeux, voire à des dispositions relevant de l'escroquerie : recommandations concernant l'hygiène de vie, la gestion du stress, installation dans les espaces collectifs de babyfoot (ou autres dérivatifs), auquel on ne peut de toute façon pas jouer vu les charges de travail.

« Bien être » et « bonheur » au travail : de la QVT à la QVCT

Au regard de la transformation de nos entreprises, les objectifs de performance et de productivité sont de plus en plus au cœur des stratégies de nos directions. Les conditions de travail se sont durcies et les employeurs, refusant de prendre en compte les vrais problèmes, ont développé des outils de « bien-être au travail » (Webinaire santé, E-learning) qui déplacent ces questions vers la sphère privée en tentant de rendre la ou le salarié-e responsable de sa santé au travail, alors qu'il s'agit d'une obligation légale inscrite dans le Code du travail.

De fait, un nouvel ANI, signé en 2020, et transposé dans le Code du travail par la loi du 2 août 2021, a substitué à la QVT le concept de QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail. L'objectif est beaucoup plus ambitieux, l'amélioration des conditions de travail étant au cœur des missions des Instances représentatives du Personnel.

Les premières négociations collectives sur la QVCT ont montré les interrogations

voire le désarroi des DRH qui ne « savent pas quoi mettre » dans les accords. Il appartient donc aux organisations syndicales, et d'abord à la CGT, de prendre les choses en main et d'impulser la démarche QVCT dans les entreprises.

« La santé au travail n'est pas une responsabilité individuelle des salarié-es : c'est une obligation légale de l'employeur. »

Mesurer la QVCT

La QVCT est un concept forcément subjectif, même si plusieurs marqueurs contribuant à son amélioration peuvent être identifiés :

- la charge de travail,
- l'état des collectifs de travail,
- la reconnaissance du travail réalisé,
- l'articulation entre vie privée et vie professionnelle,
- la santé au travail,
- etc.

La seule façon de l'estimer objectivement est tout simplement de demander leur avis aux salarié-es. D'abord au travers des baromètres sociaux, en s'assurant bien que les bonnes questions sont posées et bien formulées. Mais rien n'empêche, une fois par an (les baromètres sont souvent bisannuels), de consulter les salarié-es sur les questions strictement dédiées à la QVCT, étant entendu qu'elles doivent être identiques pour les deux questionnaires.

Les moyens d'amélioration et les actions à mettre en œuvre

L'amélioration de ces différents marqueurs de la QVCT repose sur des moyens, à optimiser via des actions. Ces moyens incluent (liste là encore non exhaustive) :

- les locaux
- les espaces de travail
- les horaires de travail
- le temps de travail
- les salaires
- les évolutions de carrière
- le management
- le télétravail
- les outils à disposition
- le service médical,
- etc.

« L'amélioration des conditions de travail passe par des accords collectifs ambitieux. »

Chacun de ces marqueurs est tributaire d'un ou plusieurs moyens : la charge de travail dépend du temps de travail, du management, etc. Inversement, un moyen peut influencer sur plusieurs marqueurs : le télétravail influe sur les collectifs de travail, l'articulation vie privée/vie professionnelle, etc. L'optimisation de la plupart de ces moyens passe par la négociation d'accords collectifs ambitieux, qu'ils soient strictement dédiés ou qu'ils

soient des chapitres d'accords collectifs plus larges. D'autres moyens nécessitent d'agir sur des leviers RH, comme le management, d'autres enfin des actions au plus haut niveau (directions générales) comme pour le cas des locaux. Dans tous les cas, les organisations syndicales et d'abord la CGT doivent être motrices pour élever le rapport de force.



L'analyse des marqueurs et les décisions d'action

Jusqu'à présent, les directions ont trop souvent (pour ne pas dire systématiquement) « noyé le poisson » en créant des pseudos « groupes de travail » ad hoc, constitués de hauts managers ou de salarié-es trié-es sur le volet, ne se réunissant presque jamais. Invariablement, cette absence d'engagement réel finit par déboucher sur la mise en place de mesurètes, au mieux très insuffisantes, au pire totalement déconnectées voire nocives. L'essentiel est de ne pas remettre en cause l'organisation du travail au service des directions.

Les CSE via leurs CSSCT doivent donc devenir décideurs à toutes les étapes du processus, depuis la rédaction des questions des enquêtes jusqu'aux décisions d'action à prendre sur tel ou tel point. Ainsi les Instances représentatives du Personnel doivent pouvoir alerter les DRH, mais aussi les DS s'il faut améliorer un accord, alerter les directions générales si ça relève directement de leur champ d'action, au besoin diligenter des inspections, ... Les préconisations doivent être présentées en réunions plénières des CSE et le résultat de leur mise en place analysé lors des enquêtes suivantes. Et il n'y aura pas de résultat en matière de conditions de travail sans que les directions s'engagent à mettre à disposition les moyens matériels et financiers nécessaires !



ufictfme.fr



facebook.com/
UfictCgtFme/



https://www.linkedin.
com/company/ufict-
fme-cgt

Mieux travailler, mieux vivre,
imposons de vraies avancées

