



QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : UN THEME QUI POUSSE A LA REFLEXION SANS OBLIGATION

publié le **05/02/2014**, vu **4177 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

La santé et la qualité de vie au travail (QVT) sont devenues des sujets clefs tant en matière de mobilisation des salariés et de dialogue social que de stratégie de performances sur les risques professionnels. Les salariés ne peuvent plus être envisagés seulement comme une source de risques ou de coûts. Si l'entreprise veut progresser, elle doit nécessairement conjuguer davantage performances économiques et performances sociales au lieu de les opposer.

Après neuf longs mois de discussion, les partenaires sociaux ont conclu le **19 juin 2013 un accord national interprofessionnel (Ani) intitulé "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle"**.

Ce texte a été ratifié pendant l'été par une partie des organisations syndicales représentatives et par les représentants des entrepreneurs et sa transcription législative et réglementaire s'en est suivie.

Cet accord, à **durée déterminée de 3ans**, comporte des **dispositions expérimentales**.

Ses signataires ont déjà prévu d'examiner à son terme, après **évaluation**, les suites qu'ils entendent lui donner.

Quid : quels outils juridiques pour vous accompagner dans la concrétisation de la QVT ?

Quels indicateurs de mesure du bien-être au travail ?

Tout d'abord, il convient de définir ce que recouvre la notion de QVT. Il s'agit d'un concept multidimensionnel, qu'on peut définir comme un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes, des populations au travail et des entreprises.

Quatre nouveautés intéressantes au plan du contenu de l'accord sont ainsi identifiées :

1° La manière dont est définie la QVT renvoie non seulement au **vécu du salarié** mais, surtout aux **conditions de réalisation du travail** et aux **efforts consentis par les salariés**.

2° L'Ani pose une ligne de force qui place à parts égales **les personnes et les institutions représentatives du personnel**.

L'Ani tend vers une forme de **professionnalisation du dialogue social** à des fins de cohérence et de simplification. C'est pourquoi, les partenaires sociaux appellent à **regrouper de multiples négociations**

avec un **accord unique** à la clé.

De plus, l'Ani propose que les **managers** et « les **représentants du personnel** puissent, dans le cadre de leurs formations spécifiques, être **sensibilisés**, outre au **cadre juridique**, aux **notions de travail et de prévention**.

3° Les signataires s'intéressent à ce qui se passe hors de l'entreprise au travers de **l'articulation vie privée/vie professionnelle**.

4° L'accord s'adresse non seulement aux **branches** et aux **entreprises** mais, à tous ceux qui sont susceptibles de concourir à la **promotion de la QVT** : écoles de management, collectivités territoriales.

En l'occurrence, l'Ani valorise **l'approche systémique**, reconnaissant l'importance des **expérimentations locales**.

En tout état de cause, cet accord se veut différent des autres puisqu'il n'est **pas un accord-sanction** avec des pénalités encourues en l'absence de négociation sur son thème.

On peut relever que les partenaires sociaux ont entendu « libérer » le dialogue social de toutes approches réglementaires cloisonnées.

En attendant que les entreprises se saisissent avec plus de vigueur du sujet, elles peuvent d'ores et déjà s'interroger via un examen de l'évolution de leur propre situation dans le temps sur :

- leurs **relations sociales et de travail**,
- le **contenu et la qualité du travail**,
- **l'environnement physique de travail**,
- **la réalisation et développement professionnel** de leurs collaborateurs.

En somme, il nous reste maintenant à observer comment les dispositions contenues dans l'Ani vont se concrétiser. Affaire à suivre donc ...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Source

Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 intitulé "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle"