

## Édito

### Rentrée sociale : PSE, pénibilité...

Les PSE soumis aux IRP doivent dorénavant appliquer les modifications du processus d'information consultation introduites par la loi sur la Sécurisation de l'emploi ; face à ces changements, qui impactent les stratégies d'action des IRP et des OS, AEPACT et son partenaire expert CE, proposent une formation de deux jours à destination des IRP et des OS. L'employeur ne peut vous refuser cette formation, notamment s'il envisage une restructuration\*. N'oublions pas que des questions demeurent en suspens et que tous les décrets ne sont pas parus (notamment celui sur l'instance de coordination des CHSCT qui, actuellement, n'a aucun moyen).

Le projet de loi sur la réforme des retraites, actuellement en débat, introduit un compte individuel pénibilité (qui contient 20 amendements adoptés sur 116 étudiés par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la prévention de la pénibilité). Ce compte doit permettre aux salariés d'acquérir des points en fonction du temps passé en situation de pénibilité, qu'ils peuvent ensuite utiliser pour se reconvertir, travailler à temps partiel ou partir plus tôt à la retraite dans la limite de trois ans avant l'âge légal de 62 ans. Ce compte doit encore être complété par des décrets d'application, car reste à déterminer les seuils d'exposition considérés comme pénibles (pour des facteurs de pénibilité déjà pré-déterminés et restrictifs dans la précédente loi et qui n'ont pas été revus). Si l'exposition au bruit ou le port de charges sont facteurs de pénibilité, quel sera le seuil d'exposition de référence ? Environ 3,3 millions de salariés du privé pourront bénéficier de ce compte selon une note du gouvernement qui se base sur l'enquête 2010, de la Direction de la recherche des études et des statistiques (Dares). Un amendement prévoit que l'employeur remette chaque année au CHSCT un bilan sur l'application des nouvelles dispositions du Code du travail relatives à la prévention et à la compensation de la pénibilité.

## Actu

Le gouvernement crée, pour 4 ans, un **Observatoire national des suicides** présidé par la ministre de la santé ; sa mission est de coordonner les informations sur le suicide et adresser des recommandations au gouvernement ; cet observatoire ne comprend pas de représentant syndical (Décret n° 2013-809 du 9 septembre 2013).

**Egalité professionnelle** : le Sénat a acté le 17 septembre la fusion des obligations de négocier en matière d'égalité professionnelle suite à la proposition figurant dans l'ANI du 19 juin 2013.

Le **travail de nuit et du dimanche** sur la place publique : des salariés agissent contre leurs syndicats ; 100 salariés du magasin Sephora Champs-Élysées ont assigné en référé le syndicat CGT du commerce de Paris, qui a obtenu en justice la fermeture du magasin à 21h, propriété du groupe LVMH. L'affaire a été mise en délibéré.

Une mission a été confiée par le gouvernement à l'ex patron de La Poste sur le travail du dimanche. La CGT demande l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle. Et ce suite aux actions des enseignes Castorama et Leroy Merlin qui ont ouvert le dimanche 14 magasins pourtant frappés interdiction, « instrumentalisant » des salariés « pauvres » en colère d'être empêchés de travailler...

### Edito

Rentrée sociale : PSE,  
pénibilité  
p.1

### Actu

Observatoire national des  
suicide,  
Egalité professionnelle,  
Travail de nuit,  
Travail dominical  
p. 1

### Dossier :

Accord sur la Qualité  
de Vie au Travail (QVT)  
et l'Egalité  
Professionnelle (EP)  
p. 2 & 3

### Lu, vu pour vous

p. 4

### A suivre

p.4

AEPACT  
Votre expert agréé  
Votre organisme de  
formation

AEPACT  
59, rue Meslay  
75 003 Paris

www.aepact.com  
Tél. 01 44 01 66 60

## Accord sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle

**Introduction de l'accord :** « 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. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salariés, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière. »

### Finalité de l'accord :

- Favoriser l'égalité d'accès à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle ;
- Augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail en terme d'amélioration de la qualité de l'emploi, du bien-être au travail et de compétitivité de l'entreprise, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- Faire de la qualité de vie au travail l'objet d'un dialogue social organisé et structurant ;
- Fournir un cadre qui permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels agir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés au quotidien et l'égalité professionnelle ;
- 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.

**Définition de la qualité de vie au travail (Art. 1 de l'accord) :** « La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. Elle 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. Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en oeuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée. »

**L'accord intègre l'égalité professionnelle pour créer une dynamique globale et de meilleurs résultats favorisant la mixité des emplois et des carrières, la lutte contre toute forme de discrimination. L'accord vise à simplifier et rendre plus efficace la négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle.**

**Les enjeux de la qualité de vie au travail mis en avant dans l'accord :** une interaction entre qualité du travail, reconnaissance, bien-être au travail, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et performance de l'organisation et compétitivité de l'entreprise. L'accord sur la qualité de vie au travail permet pour la première fois de négocier l'organisation du travail et les conditions de travail intégrant les relations de travail, le management et les temps sociaux. **L'Art. 2 propose une liste d'éléments descriptifs non exhaustifs de la qualité de vie au travail (liste détaillée en annexe de l'accord).**

### De nouvelles actions à mener pour les entreprises

- **Art. 12 : « Encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail » :** AEPACT préconise que la détermination et les modalités de mise en place de ces groupes ainsi que leur animation soient menés par un intervenant tiers, praticien de l'analyse de l'activité, l'analyse de pratiques et de la dynamique de groupe. Cette action devra être formalisée dans l'accord et, à défaut d'accord, les IRP devront en faire la proposition lors de réunions plénières, notamment le CHSCT qui devra être associé à cette action, de son organisation à son suivi ;
- **Art. 16 : « Accompagner les équipes de direction et le management » :** l'accord n'aborde pas précisément le sujet qui sera à préciser dans les négociations ;
- **Art. 17 : Promouvoir une gestion intelligente des TIC au service de la compétitivité des entreprises, respectueuse de la vie privée des salariés :** intégrer cette problématique dans le diagnostic préalable en interrogeant les salariés.

### Les points forts de l'accord :

- Acter que la qualité du travail, les conditions de travail sont des facteurs de performance ;
- Pointer les problématiques des temps sociaux ;
- Mettre en exergue la qualité de l'organisation du travail ;
- Redonner la parole aux salariés ;
- Regrouper dans une seule négociation des objets qui interagissent fortement entre eux ;
- L'aspect expérimental de l'accord ;
- Définir la QVT comme un des éléments constitutifs de la RSE.

### Le cadre méthodologique pour négocier la QVT

- Les partenaires sociaux doivent examiner la possibilité de mettre en place une **négociation à titre expérimental** qui pourra regrouper dans une seule négociation celles qui participent à la QVT ; un accord à durée déterminée **de 3 ans** (l'ANI est aussi conclu pour une durée déterminée de 3 ans) ;
- Les thèmes soumis à la négociation obligatoire et non repris dans l'accord demeureront ;
- Pour être valide, l'accord portant sur le regroupement de plusieurs négociations obligatoires, devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles ;
- En l'absence d'accord, les entreprises resteront liées par les différentes obligations de négocier en vigueur ; la QVT sera traitée lors de la négociation annuelle prévue à l'article L. 2281-5 du Code du travail relative à l'expression des salariés.

### Les points à intégrer dans l'accord de branche ou d'entreprise (indiqués à titre indicatif)

- Un diagnostic préalable pour spécifier les thèmes de négociation retenus ;
- La définition, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions collectives et individuelles sur les thèmes participant de la qualité de vie au travail ;
- Prendre appui sur les différents outils existants dans l'entreprise ;
- Les modalités des dispositions visant à favoriser l'expression directe des salariés sur leur travail, l'amélioration des processus de leur travail, les marges d'autonomie dont ils pourraient disposer. Ces modalités pourront faire l'objet d'expérimentations ;
- Les indicateurs de suivi prévus à l'art. 15 de l'accord : 3 niveaux d'indicateurs sont mentionnés (perception des salariés, fonctionnement et santé au travail).

### Le rôle des IRP en cas d'accord conclu : Art. 18

- Les IRP contribuent au diagnostic sur la base des informations dont elles disposent et pourront formuler toutes préconisations sur les informations utiles complémentaires.
- L'accord d'entreprise complètera, le cas échéant, la nature des informations qui seront communiquées aux IRP notamment au CHSCT pour ce qui concerne ses missions, dans le cadre des domaines couverts par l'accord.
- Les IRP sont associées, dans un cadre coordonné, à la mise en œuvre des actions prévues par l'accord. Elles participeront au suivi des espaces d'expression (fonctionnement et suites données aux préconisations qu'ils énoncent).
- Les représentants du personnel pourront dans leurs formations spécifiques être sensibilisés, outre au cadre juridique, aux notions de travail et de prévention. L'importance du rôle du CHSCT est réitéré.

### Focus sur le diagnostic préalable : ce que dit l'accord (Art. 14)

- Une information des salariés sur le diagnostic ;
- La mise en œuvre d'une méthodologie pour favoriser la participation et la confiance ;
- Une finalité : déterminer les enjeux propres à l'entreprise en matière de qualité du travail, de vie au travail et de conciliation des temps ;
- Qualitatif et quantitatif, le diagnostic doit être établi selon des modalités réalisables, quelle que soit la taille de l'entreprise, en croisant notamment les éléments déjà existants dans l'entreprise ;
- Le diagnostic préalable sera élaboré après examen :
  - o des règles applicables dans les domaines des conditions de travail,
  - o de l'égalité professionnelle et de la conciliation des temps,
  - o des outils et des dispositifs déjà existants dans la branche et dans l'entreprise (stress, diversité, seniors, GPEC...),
  - o des informations transmises aux IRP dans le document unique ou la base de données définis à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail et lors des négociations collectives, en veillant à les enrichir, d'une approche par sexe, à partir du Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes, en attachant une attention particulière à l'amélioration de la carrière des femmes et les conditions d'emploi (intégrant la mixité des métiers, les modalités d'ordonnancement du travail, les conditions de travail et l'articulation vie professionnelle et personnelle),
  - o des avis du CHSCT et du CE, dans le cadre de leurs compétences respectives,
  - o des indicateurs de qualité de vie au travail définis à l'article 15 du présent accord.
- **Pour la réalisation de ce diagnostic, les partenaires sociaux peuvent faire appel à des organismes externes.** Par ailleurs, ils utiliseront également les résultats des espaces d'expression des salariés (Art.12).

**Les IRP parties prenantes du diagnostic et de la mise en œuvre opérationnelle de l'accord qui devra en préciser les modalités d'application : information-consultation sur les plans d'actions et les indicateurs de suivi ? Intégration de la démarche dans une annexe au DUERP ? Extension de la formation économique et sociale des membres du CE pour intégrer les questions du travail et de la prévention ? AEPACT propose une formation de 2 jours pour agir et négocier la qualité de vie au travail.**

**Lu,  
Vu  
Pour Vous**

**Aépect  
améliore vos  
conditions de  
travail.**

**Aépect,  
-Expert CHSCT,  
-Organisme de  
formation,  
-Organisme  
agrée pour  
former les  
membres du  
CHSCT,  
-Habilité IPRP.**

Pour nous contacter :

[www.aepact.com](http://www.aepact.com)

[contact@aepact.com](mailto:contact@aepact.com)  
[formation@aepact.com](mailto:formation@aepact.com)

### **Lectures :**

**La fin des sociétés, Alain Touraine, Editions Seuil, septembre 2013 :** de l'ère postindustrielle à celle du « postsocial », le sociologue observe l'émergence de nouveaux acteurs et de nouveaux conflits comme les mouvements communautaires et ce qu'il appelle les « contremouvements sociaux » comme le Tea Party.

**A bord. Petites chroniques du train,** Editions textuel : une commande d'entreprise mais des témoignages de contrôleurs de train racontant leur travail au quotidien.

**5 crises : 11 nouvelles questions d'économie contemporaine, sous la direction de Philippe Askenazy et Daniel Cohen, Editions Albin Michel :** il s'agit de la crise des élites, de la culture, du climat, la crise social et la crise financière.

**"Le Capital au XXI<sup>e</sup> siècle",** Thomas Piketty, Seuil : l'économiste Thomas Piketty livre un ouvrage imposant centré sur la répartition des richesses et les inégalités et démontre que nous allons revenir, si rien n'est fait, à une société proche de celle de l'Ancien Régime. Une société où la méritocratie existe de moins en moins, où le patrimoine est concentré entre les mains de quelques familles, et où il est quasiment impossible de s'enrichir par son travail.

**« Les méthodes d'organisation du travail : le Lean en question »,** Travail et Changement, revue de l'ANACT, octobre 2013

**Le travail, une question politique,** par Nicolas Latteur Aden, 2013. Dans son livre, l'auteur explique pourquoi et comment les salariés doivent se réapproprié la question du travail, participer au débat sur ses finalités, son organisation, sous peine de subir les stratégies économiques décidées par les entreprises.

### **Etudes, rapports :**

**«La durée du travail des salariés à temps complet,** Dares Analyses, n°47, juillet 2013 : les français ne travaillent pas 35 h mais 39,5 h en moyenne (moyenne qui prend en compte un horaire collectif supérieur à 35 h, la réalisation d'heures supplémentaires structurelles et la soumission à un forfait annuel jours avec des journées de travail quotidiennes plus longues).

**La prévention des risques professionnels vue par les médecins du travail,** Dares Analyse n°55, septembre 2013 : les médecins du travail connaissent mal les dispositifs de prévention des salariés suivis ; 29% des médecins ne savent pas s'il y a un document unique....

**Rapport de l'IGAS sur les interactions entre Santé et travail, juin 2013,** téléchargeable sur le site [www.igas.gouv.fr](http://www.igas.gouv.fr)

**Pénibilité, une figure libre imposée : Quelle prise en charge par les partenaires sociaux dans un système de relations sociales encadré par le législateur ?** Etude de l'ANACT pour la CFTD, juin 2013

### **A voir et à écouter :**

**« Grand Central »,** actuellement en salles, film de R. Zlotowskié qui évoque la vie d'une équipe de sous traitants dans le nucléaire ; inspiré du livre de C. Dubout : « Je suis décontamineur dans le nucléaire », Editions Paulo-Ramand.

### **A suivre**

Pôle Emploi : sept syndicats ont demandé en CCE une "expertise" générale des impacts de l'organisation du travail sur les conditions de travail et la souffrance au travail des agents après trois suicides récents de cadres.