

ANI Santé au travail du
9 décembre 2020
Négociez la QVCT

Organisme de formation n° 11754654175, agréé pour la formation SSCT des membres du CSE/CHSCT des Fonctions publiques, Arrêté préfectoral n° 2012272-0004.

ANI du 9 décembre 2020 : « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail »

L'objectif de l'ANI : « Promouvoir une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail » : la QVT devient la QVCT (la qualité de vie et des conditions de travail). Une proposition de loi a été déposée le 23 décembre 2020 à l'Assemblée nationale.

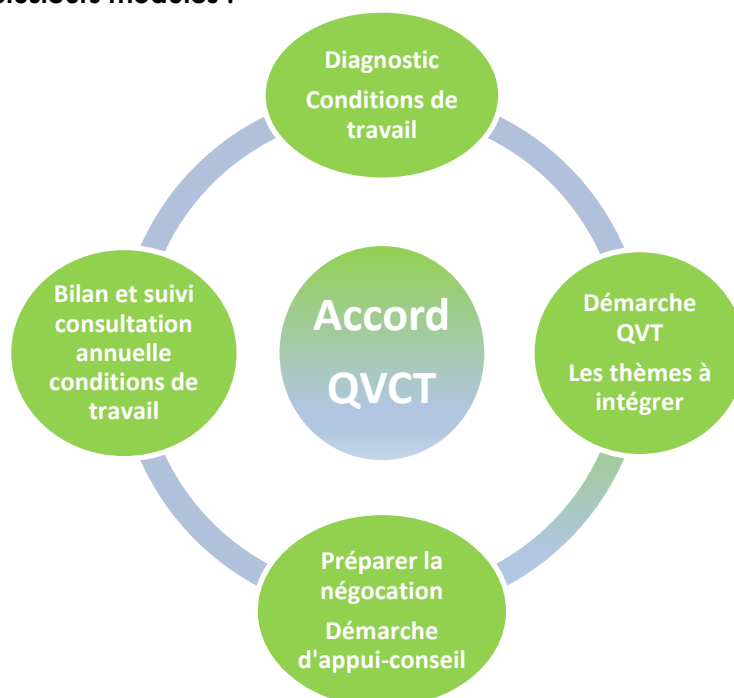
La référence à l'ANI de 2013 vient rappeler les thématiques que recouvre la QVT qui vise à « poser un regard plus large sur le travail » : « La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et ses conditions de réalisation. À cet égard, **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. Pour cette raison, le présent accord propose que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail. »

L'accord met en avant le rôle prépondérant des acteurs sociaux et du dialogue social en invitant à négocier au niveau des branches et des entreprises des accords regroupant la prévention, la santé au travail, la QVT et l'amélioration des conditions de travail), et en octroyant plus de place pour traiter ces sujets au sein du CSE. Ainsi l'ANI propose de :

- **Se saisir davantage de la consultation annuelle sur les conditions de travail** : la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi peut être découpée en 3 briques en fonction des thèmes. Cette consultation a vocation à occuper une place prépondérante dans ce dispositif puisqu'elle donne lieu à l'examen du bilan annuel HSCT et du PAPRIACT, tel que rappelé dans l'ANI. Rappelons que le CSE peut recourir à une expertise, prise en charge par l'employeur.
- **Se saisir de l'invitation à négocier des accords sur le sujet** : les branches sont invitées à négocier des accords sur le sujet et à mettre en place une commission paritaire dédiée à la santé et à la sécurité au travail. Dans les entreprises, **la négociation annuelle sur la QVT devra intégrer les conditions de travail, ce qui est une avancée considérable dans le champ de la négociation et permet de mettre un terme à l'orientation « bien-être » et « bonnes pratiques » de la QVT.**

Pour négocier un accord « QVCT » et l'articuler avec la consultation annuelle sur les conditions de travail, AEPACT vous propose une offre de formation et d'accompagnement spécifique et sur-mesure à partir d'un diagnostic sur les conditions de travail dans votre entreprises ou votre secteur d'activité.

Nous vous proposons plusieurs modules :



Nos modules de formation et d'accompagnement

Module 1 : Diagnostic court sur les conditions de travail

Aépect, organisme de formation, agréé pour la formation SSCT des CSE et expert agréé auprès des CSE vous propose 2 méthodes et 2 types de prestation pour réaliser votre diagnostic conditions de travail :

- 1- Prestation d'expertise : diagnostic court d'une durée de 4 jours (analyse documentaire, entretiens avec des représentants du personnel) : coût forfaitaire : 4000 euros HT
- 2- Formation-action : durée, 2 jours : coût forfaitaire (maximum 12 participants) : 1400/jour net.

Objectif : identifier les caractéristiques conditions de travail de votre organisation en tenant compte de la typologie des situations de travail, des risques présents et des caractéristiques sociales de l'effectif.

Publics : acteurs de la négociation, membres du CSE

Financement : plan de formation de l'entreprise, à négocier comme pré requis à la négociation sur la QVCT, budget de fonctionnement du CSE

Animateurs de formation : formateurs et experts SSCT auprès des CSE

Module 2 : Etre acteur de la démarche QVT : de la QVT à la QVCT

Objectif : Comprendre et s'approprier l'ANI du 9 décembre 2020 « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » ; comment intégrer les conditions de travail et la *prévention primaire pour transformer la QVT en QVCT*. S'approprier une démarche QVT orientée santé au travail et conditions de travail (à partir de la démarche proposée par l'ANACT sur la QVT); partager un langage commun sur la QVCT et les différents thèmes à intégrer, réglementaire et jurisprudentiel. Articuler la démarche QVT et la négociation d'un accord avec son suivi et la consultation annuelle sur les conditions de travail.

Publics : acteurs de la négociation, membres du CSE

Durée : 2 jours ; Cout : forfait 1400/jour net (jusqu'à 12 participants)

Financement : plan de formation de l'entreprise, à négocier comme pré requis à la négociation sur la QVCT, budget de fonctionnement du CSE

Animateurs de formation : formateurs et experts SSCT auprès des CSE

Module 3 : Préparer la négociation de votre accord QVCT

Objectif :

- Déterminer une méthodologie adaptée permettant de préparer efficacement la négociation : élaborer un accord de méthode
- Repérer les sources et canaux utiles à mobiliser pour disposer des informations nécessaires
- Identifier les marges de manœuvre à disposition des négociateurs ;
- Connaître les positions des acteurs (le « négociable » et « non négociable »).
- Se présenter comme une « force de proposition » : pré déterminer les thèmes à négocier

Publics : acteurs de la négociation

Durée : 2 jours ; Coût : 1400/jour net (maximum 12 participants)

Financement : plan de formation de l'entreprise, à négocier comme pré requis à la négociation sur la QVCT, budget de fonctionnement du CSE

Animateurs de formation : formateurs, experts du dialogue social et expert juridique

Option : Prestation d'appui conseil à la conduite de la négociation de votre accord QVCT

Objectif :

- Partager un langage comme sur la notion de QVCT
- Formaliser l'objet et la finalité de l'accord : préambule et « plateforme » des thèmes à négocier
- Identifier les problèmes à résoudre à partir des contraintes et des intérêts de chaque partie ;
- Conclure et formaliser l'accord, avec des phases différenciées de mise en œuvre si besoin ;
- Définir les modalités de suivi de l'accord et l'évaluation de ses effets : commission de suivi « dynamique » de l'accord, suivi au sein de la CSSCT/CSE
- Vérification juridique des termes de l'accord.

Durée & Coût : 1400/jour HT ; forfait à déterminer.

Financement : plan de formation de l'entreprise, à négocier comme pré requis à la négociation sur la QVCT, budget de fonctionnement du CSE.

Animateurs de formation : formateurs, experts du dialogue social et expert juridique

Module 4 : Formation à la consultation annuelle sur les conditions de travail intégrant le suivi de l'accord QVCT

Objectif de la formation :

- S'approprier le cadre juridique de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
- Focus sur les conditions de travail : définitions et déterminants
- Comment lire et analyser les documents remis par l'employeur
- Articuler le suivi de l'accord QVCT : analyser et agir sur la mise en œuvre opérationnelle de l'accord, outils et modules de formation associés ;
- Prendre appui sur un tableau de bord du plan d'action assorti d'un planning de réalisation

Durée : 2 jours

Coût : 1400/jour net (maximum 12 participants)

Publics : membres du CSE, acteurs de la négociation

Financement : budget de fonctionnement du CSE (ou intégrée à la mission d'expertise sur les conditions de travail)

Animateurs de formation : formateurs, experts SSCT du CSE et du dialogue social.

Option : appui à la consultation annuelle sur les conditions de travail via le recours à l'expert du CSE et à l'expertise

Rappel : dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, le CSE peut recourir à l'expertise en désignant un expert comptable du CSE ; Pour la partie conditions de travail, AEPACT travaille avec son partenaire expert comptable du CSE, Ekiteo (WWW.ekiteo.fr) ; la consultation doit s'organiser lorsque les documents obligatoires sont finalisés et remis par l'employeur au CSE (pour la partie conditions de travail : bilan annuel, PAPRIACT, mise à jour du DUERP, et éventuellement le rapport du médecin du travail). La consultation peut être découpée en fonction des thèmes (cf. Article L2312-26).

Objectif de l'expertise conditions de travail :

- Eclairer le CSE dans le cadre de sa consultation et l'aider à motiver son avis et à formuler des vœux dans le cadre de sa résolution en s'appuyant sur le rapport d'expertise
- Revue des événements de la période écoulée, revue de la politique de prévention, analyse des documents obligatoires (DUERP, bilan annuel, plan de prévention) analyse des accords collectifs en lien avec les conditions de travail.

Financement : cette expertise est prise en charge à 100% par l'employeur

Budget temps prévisionnel : pour la partie conditions de travail, le budget temps prévisionnel varie de 5 à 9 jours fonction des caractéristiques de l'entreprise.

Cadre réglementaire : Article L2312-26 (extraits)

I.- La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

II.-A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité, etc. :

1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, etc.

2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, ... ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes etc.

3° Les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;

4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ; 4° bis Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels etc.

5° Les informations sur la durée du travail portant sur : a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable ... c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ; e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés ... le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

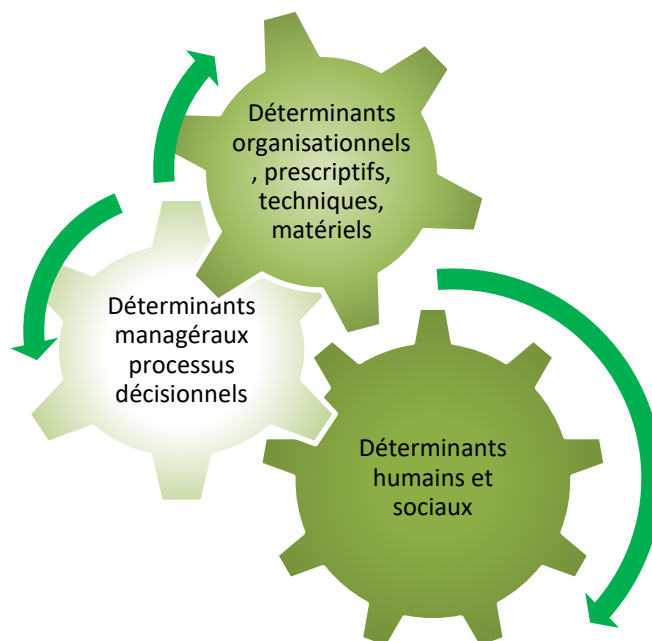
6° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, ... des travailleurs handicapés, celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

9° Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les ETT, ... CDD.

Les conditions de travail, de quoi parle-t-on ? *Une notion non définie dans le code du travail*

Que recouvre le champ des conditions de travail ? Une notion utilisée depuis les années 60, qui a évolué au fil des transformations du travail et de son analyse. Du côté des sciences du travail : **L'ergonomie** (du grec ergon/travail et nomos /lois, règles) peut être définie comme la science du travail dont l'objectif est l'adaptation du travail à l'homme et l'amélioration des conditions de travail. Ce qui nécessite de considérer tous les aspects du travail : physiologiques, psychologiques, sociaux. Le postulat de départ étant qu'une bonne adaptation du travail à l'homme (de bonnes conditions de travail) génèrent satisfaction, santé mais aussi sécurité et efficacité dans la réalisation des activités de travail. **La psychologie du travail** cherche à comprendre et à expliquer les processus psychiques mis en jeu dans l'activité avec, pour objectif, d'aider un collectif professionnel à trouver les ressources pour surmonter les difficultés du travail, à transformer le travail, la « centralité du travail » est considérée comme un facteur de développement, de lien social et de créativité de l'individu. **L'organisation du travail** trouve sa source dans le taylorisme et l'organisation prescrite du travail dont l'objectif est la recherche d'efficacité. Ce qui conduira à analyser les écarts entre le travail prescrit et le travail réel, et les moyens mis à disposition des travailleurs pour leur permettre d'effectuer leurs activités et tâches. Enfin **La sociologie du travail** étend l'analyse du travail à la sphère hors travail (impacts sur la vie familiale, les identités sociales, l'environnement local, l'espace public, l'économie). Aussi, on peut définir les conditions de travail comme « **Un ensemble de facteurs socio-organisationnels qui influencent le travail, la manière de travailler et le résultat, c'est-à-dire le travail réalisé** ». Ces facteurs et leur influence varient selon les situations de travail, les métiers, ont des impacts forts sur le degré de satisfaction, de motivation et d'implication des salariés et par conséquent sur l'efficacité productive (et son équivalent, la performance) ; ils agissent sur la santé des travailleurs et la prévention des RPS.

Les facteurs constitutifs des conditions de travail :



Définition du ministère du travail : « *Tout ce qui caractérise une situation de travail et qui permet ou freine l'activité des opérateurs* ». La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), qui dépend du ministère du Travail, réalise une enquête « Conditions de travail » depuis 1978 qui vise à cerner au plus près le travail réel tel qu'il est perçu par le travailleur et non tel qu'il peut être décrit par l'employeur. Cette enquête réalisée tous les trois ans concerne 34 500 personnes enquêtées à leur domicile. Les mêmes personnes sont réinterrogées pendant 9 ans. Les questions posées ne renvoient ni à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : marges de manœuvre, coopération, rythmes de travail, efforts physiques ou risques encourus. La dernière enquête publiée en 2019 intègre des éléments sur les équipements et outils numériques utilisés au travail. L'enquête Conditions de travail 2018-2019 a permis pour la première fois de quantifier la pratique du télétravail. Le questionnaire est disponible sur le site internet de la DARES.

www.aepact.com

Votre acteur formation
formation@contact.com