

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' **ACOSET**

Mars 2022

QVT (QUALITE DE VIE AU TRAVAIL), DE QUOI PARLE-T-ON ?

La QVT, une dénomination simple pour regrouper les sujets de la vie au travail

Pénibilité, égalité homme/femme, équilibre pro/perso, handicap, protection sociale, ... Tous ces sujets ont un point commun : ils traitent de l'environnement dans lequel le salarié peut exercer son travail. S'ils ne sont pas directement générateurs de profitabilité, les dernières études ont démontré le caractère indispensable de leur prise en compte pour que l'entreprise performe (voir la synthèse de la dernière étude Gallup).

Certains de ces sujets font partie des NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), d'autres sont de simples préoccupations des salariés ou des managers, parfois les deux. L'ANI (Accord National Interprofessionnel) a souhaité les regrouper et en a donné une définition largement reprise aujourd'hui :

« **La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.** »

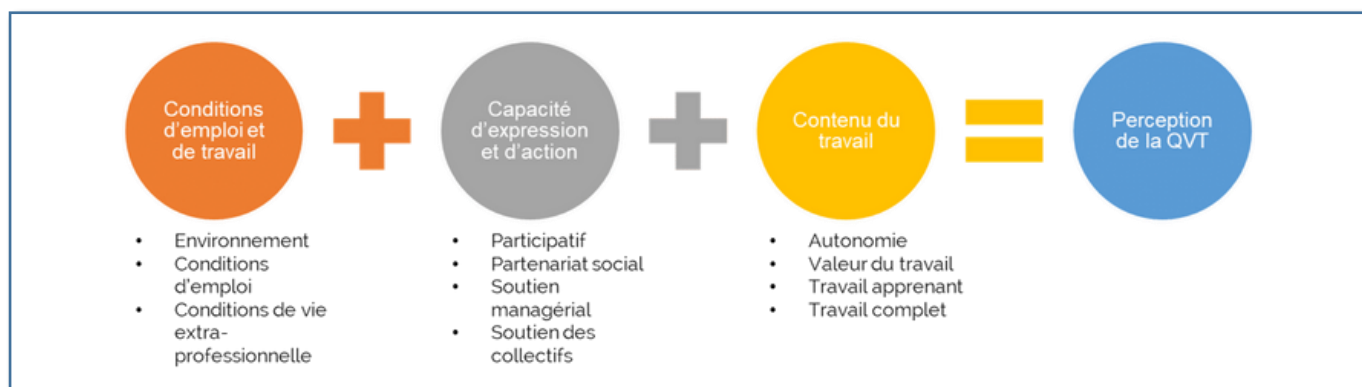
Selon l'Anact, la QVT n'est pas qu'une question de confort.

Mais d'un point de vue scientifique, comment la Qualité de Vie au Travail est-elle appréhendée ?

L'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) a publié une modélisation de la QVT pour rendre le concept plus concret :

- Premièrement, il n'y a pas une Qualité de Vie au Travail mais plusieurs. Elle dépend de la perception de chaque individu. Dans un même cadre de travail, des personnes différentes auront des perceptions différentes de leur QVT.
- Ensuite, la QVT se passe dans le travail mais aussi en dehors ! En effet, un salarié qui vit loin de son lieu de travail aura une Qualité de Vie au Travail moins bonne que celui qui habite juste en face.
- Les interactions humaines au travail ont une part fondamentale dans la Qualité de Vie au travail. Le degré de participation, le rôle dans le collectif, le soutien de ses pairs et de ses managers sont des éléments indispensables à une bonne QVT.
- Enfin, le dernier facteur concerne le contenu du travail : soit l'autonomie donnée au salarié, le fait qu'il apprenne quotidiennement et enfin qu'il ait une vision globale de son travail et pas seulement de sa tâche.

Ainsi, selon l'Anact, la Qualité de Vie au Travail ne tient pas compte du confort ou encore du salaire (sauf pour faciliter la conciliation avec les impératifs personnels). Une représentation très humaine qui donne une belle part de responsabilité aux managers et aux RH : donner du sens au travail de ses collaborateurs ! En voilà une belle mission.



La loi Rebsamen de 2014 reprend la dénomination pour regrouper 7 Négociations Annuelles Obligatoires en 1, divisée en 3 parties :

- Une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- Une négociation sur la qualité de vie au travail (protection sociale, égalité femme/homme, handicap, insertion, pénibilité, droit d'expression, conciliation vie professionnelle et vie personnelle),
- Une négociation sur les parcours professionnels (contrat de génération, GPEC, déroulement de carrière).

Au 31 mars 2022, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail devient : « la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité **de vie et des conditions de travail** ». La loi Santé au travail prévoit en effet que désormais, la NAO peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

La QVT, au final, c'est un principe juridique ET managérial. Si l'objectif est de simplifier la part administrative des négociations sociales, la QVT relève surtout de l'intégration du salarié dans son intégralité au sein de l'entreprise.