|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | | DOSSIER Ce qu'il faut retenir de l'ANI  CONDUIRE UNE DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : UN ANI POUR INNOVER |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Publié le 17/03/14 par ANACT  **Après 9 mois de discussion, les partenaires sociaux ont conclu le 19 juin un accord national interprofessionnel (ANI) intitulé "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle". Un texte ratifié pendant l'été 2013 par une partie des organisations syndicales et par les représentants des entrepreneurs, et dont la transcription législative et réglementaire a été réalisée. Décryptage des points saillants du texte à destination des acteurs d'entreprises.**  Après avoir précisé que la finalité de l'accord consiste à « *favoriser l’égalité d’accès à la qualité de vie au travail et à l’égalité professionnelle pour tous les salariés »*, les signataires proposent une définition pour la qualité de vie au travail (QVT) :*« Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s’exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».*  En corollaire, performance et compétitivité sont des bénéficiaires directs de la qualité de vie au travail. Mais l’association de la qualité de vie au travail à la performance n’apparaît plus tant comme une incantation ou un pari que comme un postulat. Un pas important pourrait de ce point de vue avoir été franchi. La qualité de vie au travail ne serait plus un supplément d’âme mais une condition de l’engagement des salariés et donc une condition du travail et de la performance.  **L'ANI : un cadre pour agir**  L’ANI qualité de vie au travail c’est d’abord un cadre général pour l’action avec une finalité, un argumentaire, un objet, un champ, une démarche, des acteurs, etc.   |  |  | | --- | --- | |  | **Extraits de l'accord qualité de vie au travail** | | **Argument** | La performance d’une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes. La compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à investir et à placer leur confiance dans l’intelligence individuelle et collective pour une efficacité et une qualité du travail. Elle dépend aussi de leur aptitude à conjuguer performances individuelles et collectives dans le cadre du dialogue social. La qualité de vie au travail contribue à cette compétitivité. | | **Finalité** | Favoriser l’égalité d’accès à la qualité de vie au travail et à l’égalité professionnelle pour tous les salariés. | | **Comment** | Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social. | | **Définition** | Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s’exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. | | **Champ** | La qualité de l’engagement de tous à tous les niveaux de l’entreprise ;  - la qualité de l’information partagée au sein de l’entreprise ; - la qualité des relations de travail ; - la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ; - la qualité des modalités de mise en œuvre de l’organisation du travail ; - la qualité du contenu du travail ; - la qualité de l’environnement physique ; - la possibilité de réalisation et de développement personnel ; - la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ; - le respect de l’égalité professionnelle. | | **Cadre** | Les partenaires sociaux examineront, au niveau de l’entreprise ou de la branche professionnelle, la possibilité de mettre en place à titre expérimental, une négociation sur la qualité de vie au travail. Cette dernière pourra regrouper dans une négociation unique celles qui, prises parmi les différentes négociations obligatoires, participent de la démarche de qualité de vie au travail, sans remettre en cause le contenu desdites obligations. | | **Appel au réseau Anact-Aract** | Le comité de suivi de l’accord, mis en place par les signataires du présent accord, prendra connaissance des expérimentations portant sur l’amélioration de la qualité de vie au travail, menées par les branches et les entreprises. Elles pourront, à cet effet, faire appel à l’appui d’organismes spécialisés tels que l’Anact et le réseau des Aract. |   **Des dispositions expérimentales**  Comportant des dispositions expérimentales, cet accord national est conclu pour une « durée déterminée de trois ans ». Ses signataires ont déjà prévu d'examiner à son terme, après évaluation, les suites qu'ils entendent lui donner. Pouvant apparaître à la fois modeste - il ne vise pas de nouveaux droits - et ambitieux - il laisse espérer un renforcement de la qualité du dialogue social - l'accord propose en fait une nouvelle approche des réalités du travail.  Les partenaires sociaux ont voulu, non pas s’affranchir, mais s’émanciper des obligations réglementaires. Priment la finalité et la recherche de réponses en partie inédites à des problématiques réelles en entreprise. En ce sens, il s’agit d’un accord exploratoire, qui invite à expérimenter et à trouver un espace de liberté.  **Vers un accord unique**  À des fins de cohérence et de simplification les partenaires sociaux appellent à regrouper de multiples négociations avec un accord unique à la clé : « *Les partenaires sociaux examineront, au niveau de l’entreprise ou de la branche professionnelle, la possibilité de mettre en place, à titre expérimental, une négociation sur la qualité de vie au travail qui pourra regrouper dans une négociation unique celles qui, prises parmi les différentes négociations obligatoires, participent de la démarche de qualité de vie au travail, sans remettre en cause le contenu desdites obligations* ».  L’avantage d’une telle méthode est qu’elle ne remet pas en cause les politiques publiques sectorielles volontaristes, tout en permettant aux entreprises d’organiser la façon dont elles vont y répondre en les articulant de manière réfléchie selon leur taille, leur marché et leur contexte. Les accords ainsi conclus le seront pour trois ans.  L’ANI conditionne leur validité à la signature des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. En l’absence d’un tel accord, les entreprises restent liées par les différentes obligations de négocier, et l’ANI prévoit qu’elles devront aborder les questions de qualité de vie au travail lors de la négociation relative aux modalités d’exercice du droit d’expression prévue à l’article L. 2281-5 du Code du travail.  Idéalement, la phase d’évaluation « finale » doit aboutir à la production d’un accord intégré. C’est-à-dire un accord sur un plan d’action et des règles articulant différents aspects des conditions d’emploi et de travail et permettant à l’entreprise de ne pas avoir à négocier plusieurs accords séparés (risques psychosociaux, égalité, RSE, conciliation, télétravail…).  [**Ce que dit la Loi**](http://www.anact.fr/portal/pls/portal/)  **Les espaces de discussion sur le travail**  L’ANI pose une ligne de force qui place à parts égales les personnes et les institutions représentatives du personnel (IRP). Les premières doivent être reconnues en tant que telles, pouvoir s’exprimer et se réaliser dans des cadres appropriés. Les secondes incarnent la défense des droits et intérêts du collectif (le statut). L’ANI recherche de nouvelles modalités d’expression au travail et  organise l’évaluation de son impact. Il en va ainsi des espaces de discussion, légitimant un cadre de concertation situé entre la consultation et la négociation.  Pour bien consacrer le rôle des IRP et articuler leurs prérogatives avec le travail des espaces de discussion, celles-ci reprennent la main à l’issue du processus : « Les restitutions validées par le groupe sont portées à la connaissance […] des institutions représentatives du personnel. Donnant de nouveaux accès au travail réel, car c’est bien de cela (la « vraie vie ») » dont il sera question dans ces espaces, l’accord stipule alors que « les restitutions issues des espaces d’expression peuvent fournir à l’employeur des éléments de réflexion sur, d’une part, d’éventuelles évolutions de l’organisation du travail tournée vers davantage d’autonomie et d’autre part, sur le rôle et les moyens du management» | |