



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Guide des IRP

Repères **pour négocier** **un accord sur** **la qualité de** **vie au travail**

Sommaire

Préambule	p 4
Contexte	p 5
1 Les enjeux de la définition de la qualité de vie au travail	p 5
2 Une méthodologie possible	p 7
a. Étude d'opportunité	p 7
b. Accord de méthode	p 8
c. Diagnostic QVT	p 8
d. Accord QVT	p 10
e. Indicateurs de suivi	p 11
Pour en savoir plus	p 12
Remerciements	p 13

Préface

Dans les secteurs public et privé, la qualité de vie au travail devient un thème du dialogue social. Or cette notion est récente, complexe, englobante. Elle se veut un cadre d'intégration et d'analyse de l'ensemble des éléments qui influent sur la vie quotidienne des salariés et des agents.

Dans l'objectif de comprendre l'intérêt de ce nouveau cadre de négociation, de tirer parti des expériences déjà engagées et de favoriser localement des négociations utiles et opérationnelles, la Commission Santé au travail de l'UNSA a organisé un séminaire sur ce thème le 24 juin 2014.

Ce document est issu de la réflexion développée dans ce séminaire auquel ont participé des élus UNSA du secteur privé, des élus UNSA des trois versants de la fonction publique, des conseillers du cabinet ORSEU et des membres de la Commission santé au travail de l'UNSA.

Ce séminaire s'est attaché à clarifier la définition et le périmètre de la santé au travail ainsi que les enjeux d'une telle négociation. A partir de l'analyse des expériences d'accords portés par des élus de l'UNSA, les participants ont identifié des préalables nécessaires à la négociation, des écueils à éviter, des modalités pour la mise en œuvre et l'évaluation d'un tel accord.

Ce document ne prétend pas donner un modèle pour agir, car toutes les situations pour aborder une telle négociation sont différentes tant dans leur contexte que dans leur finalité. Cependant, il tente de partager des connaissances, des expériences, des recommandations avec tous les élus UNSA qui, sur le terrain, s'interrogent sur le pourquoi et le comment s'engager dans la négociation d'un accord sur la Qualité de vie au travail.

Ce document n'aurait jamais vu le jour sans le précieux travail d'Annick Fayard, conseillère nationale en charge de la qualité de vie au travail et coordinatrice de la commission santé au travail.

Par son dynamisme et son militantisme, elle a su fédérer et mobiliser l'ensemble des membres de la commission permettant ainsi la publication de ce guide. Qu'elle en soit particulièrement remerciée.

Dominique Corona
Secrétaire National

Préambule

Le sommet européen de Lisbonne en 2000 a introduit dans l'espace public l'idée qu'il ne fallait pas se limiter à une approche quantitative des questions du travail et de l'emploi, mais qu'il fallait aussi introduire une dimension qualitative. Progressivement plusieurs études et travaux ont été engagés sur la notion de qualité de vie au travail. Cette notion permet de faire le lien entre différents aspects de la vie au travail, y compris les interactions avec la vie hors travail. Elle peut également permettre d'ouvrir le dialogue sur la qualité et le sens du travail. Dans cette perspective, salariés, agents et employeurs publics et privés peuvent manifester un égal intérêt. La qualité de vie au travail peut en effet permettre à toutes les parties prenantes des milieux professionnels de travailler notamment sur les déterminants des risques psychosociaux qui pourraient être considérés comme une qualité de vie au travail que l'on a laissé se dégrader. L'amélioration de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social peut également contribuer à rendre les organisations de travail plus performantes.

Un Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la qualité de vie au travail du 23 juin 2013 est ainsi venu poursuivre la démarche engagée par une série d'accords nationaux interprofessionnels concernant l'amélioration des conditions de travail (1975), la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2004), le stress au travail (2008) et la prévention du harcèlement et de la violence au travail (2010). Cet ANI ne se substitue pas aux droits fondamentaux des salariés dans l'ensemble des domaines concernés. Il s'agit, non pas d'instituer une nouvelle obligation de négocier, mais de permettre d'aborder, dans le cadre de cette nouvelle négociation, des sujets relevant initialement de différentes négociations obligatoires sans que soit remis en cause le contenu de chacune des obligations de négocier ainsi regroupées. L'ANI ne liste pas les négociations obligatoires concernées.

Dans le secteur public, l'idée d'une négociation unique et globale sur la qualité de vie au travail fait également son chemin. Les conditions d'exercice des missions des agents publics, leurs métiers et l'organisation des services ont beaucoup évolué. Ces changements ont conduit à des pertes de repères et à la perception d'un éloignement des valeurs fondamentales du service public. Les conditions quotidiennes de travail des agents de la Fonction publique sont devenues difficiles. Les études scientifiques sur les conditions de travail, qui intègrent désormais le secteur public et peuvent ainsi le comparer, montrent en effet des difficultés similaires à celle du secteur privé, voire même plus importantes pour certains métiers ou dans certaines situations. Le Gouvernement a ainsi fait de la qualité de vie au travail un des sujets majeurs de l'agenda social de la Fonction publique.

Le contexte de la Qualité de vie au travail

En France, l'intérêt pour la qualité de vie au travail (QVT) ne cesse de croître. Création d'observatoires QVT, multiplication des enquêtes intégrant cet objet, négociations d'accords d'entreprises, signature d'un accord national interprofessionnel (ANI) en 2013, extension de cet accord pour 2015, négociation en vue de la signature d'un accord sur la QVT dans la Fonction publique.

Cet intérêt découle notamment de l'augmentation des phénomènes de stress et des risques psychosociaux au travail, de la transformation des conditions d'emploi et de travail (réorganisations, restructurations, développement d'outils de normalisation, développement de nouveaux modèles managériaux, évolution de la conception du travail, parcellisation, émiettement des collectifs de travail, évolution des modes de vie, évolution des technologies) et de la multiplication de négociations cloisonnées sur différents sujets avec des difficultés de convergence des résultats, de cohérence et de suivi de leur mise en œuvre.

1

Les enjeux de la définition de la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail n'a pas de définition stabilisée au sens de norme juridique ni de définition unique au sens scientifique que ce soit en France ou à l'étranger.

La posture de négocier un accord sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle constitue de ce fait une initiative originale des partenaires sociaux français qui s'accordent sur une définition issue de la concertation.

Aussi, lorsque le thème de la qualité de vie au travail est abordé en vue d'une négociation il est indispensable de s'accorder sur une définition partagée par l'ensemble des parties prenantes. La qualité de vie au travail, définie de façon souple dans l'ANI, sera ainsi la résultante d'une construction sociale au sein de chaque entreprise. La définition fournie dans l'ANI est une entrée mais ce que chaque négociation décidera d'aborder sera aussi une entrée importante.

En effet, il sera difficile de poursuivre une discussion de fond si un flou sur ce que recouvre la notion persiste. Ce flou sera source de malentendus, d'incompréhensions ou de dissensions. La définition n'étant pas vraiment stabilisée, chaque partie peut projeter dans cette notion des éléments qu'elle aimerait voir aboutir et éclipser des éléments qu'elle ne souhaiterait pas voir aborder. Bien que chaque partie garde des objectifs cachés, le minimum est d'écarter ce qui n'est pas de l'ordre de la faisabilité, du néfaste ou de l'instrumentalisation manifeste.

Recommandation

Travailler, dans le cadre du dialogue social, au sein des Instances Représentatives du Personnel, sur la notion de qualité de vie au travail est une étape incontournable qui permet de repositionner et de clarifier les enjeux du milieu de travail concerné, de ne pas s'égarer dans une notion fourre-tout et de comprendre où l'on veut aller.

Référence :

Le préambule de l'ANI de juin 2013 indique que « la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail regroupe toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail résultant notamment des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, favorisant ainsi le sens donné à celui-ci, et donc d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs. Autrement dit, 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. »

Le titre II de l'ANI de juin 2013 s'attache à délimiter la qualité de vie au travail. Dans son article 1, il donne la définition suivante :

« La notion de qualité de vie 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 d'entreprise, l'inté-

rêt 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 œuvre 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 ».

Définition opérationnelle de l'ANI du 19 juin 2013 :

« Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci détermine la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».

La qualité de vie au travail devient une condition de l'engagement des salariés et donc une condition du travail et de la performance.

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) donne la définition suivante :

« Processus social concerté permettant d'agir sur le travail à des fins de développement des personnes et des entreprises ».

Recommandation

L'objectif est bien celui d'améliorer la qualité de vie à partir d'un certain niveau constaté au préalable dans le milieu professionnel. Ce premier constat élaboré à partir des données sociales est éventuellement à confirmer par une enquête ou une expertise externe.

Un Accord sur la qualité de vie au travail doit résulter d'un travail concerté dans une démarche structurée permettant une analyse fine des problèmes à résoudre et de leurs déterminants. Il ne constitue pas en soi une formule clé en main à même de résoudre l'ensemble des problèmes qui se posent en milieu professionnel et qu'il s'agirait de signer à tout prix.

Pour qu'il soit utile et adapté aux réalités de travail du milieu professionnel concerné, il est préférable, avant de s'engager dans une négociation, d'en mesurer l'intérêt dans le contexte qui est le vôtre, de savoir comment va se dérouler le processus de négociation et de partir de constats dûment objectivés et partagés. Sans quoi vous prenez le risque d'une négociation d'affichage ou tronquée et d'une perte de crédibilité pour vous et votre organisation. De tels écueils peuvent être, pour une grande part, prévenus.

Recommandation

Faire précéder tout accord d'une étude d'opportunité, de la négociation d'un accord de méthode et d'un diagnostic partagé.

a. Une étude d'opportunité

Avant de s'engager plus avant dans une négociation il s'agit de peser les avantages et les inconvénients.

Tenter de répondre en situation froide aux questions qui suivent peut vous y aider :

- Cette perspective rencontre-t-elle un écho favorable parmi les élus ?

- Les salariés, les agents, ont-ils déjà exprimé des attentes au regard de l'amélioration de leur qualité de vie au travail ?

- La direction, les RH vous semblent-ils à même de piloter cette négociation au long court ?

- La qualité du dialogue social est-elle suffisante pour rentrer dans cette négociation ? Quelles seront les oppositions auxquelles vous devrez faire face ?

- Pouvez-vous vous faire aider par un collectif organisé ?

- Par un expert ?

- Disposez-vous du temps nécessaire ?

- Le climat social dans votre milieu professionnel est-il propice ?

- Des modalités de formation pourront-elles être mobilisées ?

Recommandation

Travailler la question en premier lieu au niveau de la base, cela vous donnera du poids et du relais pour rentrer en négociation.

A cet égard il s'agit de renforcer au préalable les compétences des élus sur ce thème.

- Pourquoi s'engager dans une négociation sur la qualité de vie au travail ?

- Quels sont les résultats tangibles que vous pouvez en espérer en termes d'avancée qualitative pour les salariés ou les agents, en termes de reconnaissance par et pour les élus, en termes de crédibilité vis-à-vis des organisations syndicales et des agents ou salariés, en termes d'échanges pour d'autres négociations avec votre employeur ?

- Une autre méthode que cette négociation ne pourrait-elle pas davantage répondre aux besoins que vous avez identifiés ?

- Que se passe-t-il si on ne le fait pas ?

- Que se passe-t-il si l'on s'engage et que l'accord ne peut finalement pas s'appliquer ?

Recommandation

Engager une démarche de qualité de vie au travail suppose des moyens et un engagement fort de votre employeur. Vérifiez au préalable s'il a des marges de manœuvre pour travailler sur son organisation.

b. La négociation d'un accord de méthode

Cet accord vise à acter les principes généraux du processus de la négociation. Il doit favoriser l'apprentissage et admettre le droit à l'erreur. Cet accord doit porter sur au moins trois dimensions : les moyens conférés à cette négociation, la méthodologie utilisée tout au long du processus et le calendrier de la négociation.

Un tel accord peut être très utile pour fournir un cadre partagé à toutes les étapes de la démarche. Il va aider à la concevoir, la valider de manière concertée, d'en préciser les modalités d'évaluation dès l'amont, de favoriser la réflexion collective sur ce qu'est la « qualité du travail » dans le milieu professionnel concerné, sur les contraintes de ce milieu, ses spécificités.

C'est cette « feuille de route » qui va favoriser l'adaptation et la sécurisation du processus de négociation au regard des particularités du milieu professionnel et du calendrier prévu.

Ce cadrage favorise la bonne tenue du

dialogue social et la participation des salariés et des agents.

Sa structure est variable selon les sites.

Il comporte en général :

- un préambule retraçant le contexte de l'entreprise ou du service, les enjeux de la démarche,
- une définition de la qualité de vie au travail (en référence à l'ANI du 19 juin 2013, à la définition de l'ANACT...),
- des informations sur les étapes ou séquences du processus,
- un engagement de pré diagnostic,
- des informations sur les étapes pouvant aller jusqu'à préciser les outils utilisés (questionnaires...), les méthodes mobilisées à chaque étape, ...
- les modalités d'implication des instances, y compris des groupes de travail (modalités de remplacement des élus participants au groupe),
- les modalités d'implication et d'information des personnels,
- les modalités d'action (expérimentations) et d'évaluation.

Recommandation

Veillez à ce que ce cadrage reste ouvert pour ensuite pouvoir s'adapter à des éléments encore inconnus à ce stade. Il faut plutôt penser global et s'accorder sur les principes de fond plutôt qu'à rechercher la précision et l'exhaustivité.

Une fois ce cadrage validé, les acteurs vont devoir passer au diagnostic qui va orienter les modalités de réponses à apporter au sein de l'accord en fonction des besoins recensés et objectifs.

c. Le diagnostic préalable

- Les thèmes de négociations qui peuvent être abordés sont multiples (en référence à l'ANI de 2013) :
 - la charge de travail,
 - le partage des valeurs,
 - le modèle de management - le rôle du manager,
 - les collectifs de travail - les relations de travail,
 - la qualité du contenu du travail,
 - l'environnement physique et santé au travail,
 - l'accompagnement au changement (GPEC long terme et court terme, modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail),
 - l'équilibre vie professionnelle - vie privée,
 - l'égalité professionnelle femmes/hommes,
 - l'information partagée au sein de l'entreprise,
 - les groupes de dialogue et d'expression des salariés.
- Le diagnostic doit permettre de délimiter le champ de l'action.

Recommandation

La détermination du périmètre doit répondre à un véritable enjeu pour les salariés et agents concernés et sur des perspectives réelles et concrètes d'amélioration.

Comme le précise l'ANI, Le diagnostic préalable doit permettre de déterminer les enjeux propres à l'entreprise en matière de qualité de vie au travail.

Exemple 1 :

L'Anact, qui renvoie à six dimensions :

- qualité des relations sociales et de travail,
- qualité du contenu du travail,
- qualité de l'environnement physique de travail,
- qualité de l'organisation du travail,
- possibilité de réalisation et de développement professionnel,
- conciliation entre vie au travail et vie hors travail.

Exemple 2 :

La fonction publique a négocié sur :

- le travail et son organisation au service du collectif de travail,
- la reconnaissance du rôle de l'agent comme acteur de l'organisation de son travail,
- la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle,
- le diagnostic est à la fois qualitatif et quantitatif.

Il s'appuie sur l'existant : les données sociales, le DUER, les enquêtes effectuées, les productions de groupes de travail, audit, missions, baromètre social, groupes d'expression... Selon des modalités qui relèvent de l'analyse documentaire, des questionnaires quantitatifs ou d'entretiens qualitatifs individuels ou de groupe (type focus group).

Recommandation

Associez le plus en amont possible les salariés et les agents afin qu'ils aient la possibilité de s'exprimer sur leurs situations réelles de travail. La démarche participative est la clé de voûte de la qualité de vie au travail qui vise, entre autres, à restaurer les liens sociaux et les collectifs de travail.

Vous constaterez que les éléments existants sont souvent sous-exploités et non valorisés c'est l'occasion de pro-

mouvoir leur utilité pour construire une politique de qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social : le règlement intérieur, les règles applicables aux conditions de travail, celles relatives à l'égalité professionnelle et à la conciliation des temps, les outils et dispositifs de la branche et de l'entreprise en matière de stress, les accords RPS et les diagnostics RPS pour la fonction publique, les règles applicables en matière de diversité, de séniors, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les avis du CHSCT et du CE (ou CT), le rapport de situation comparée entre hommes et femmes, etc.

Recommandation

Le désir de tout régler peut inciter à ouvrir le champ de la qualité de vie au travail. Restez pragmatique, sériez et identifiez des sujets spécifiques en fonction de critères de choix et des résultats concrets attendus.

Si l'on souhaite agir sur les caractéristiques du travail (contenu, sens, qualité) les caractéristiques internes du travail sont à privilégier et à analyser en situation réelle de travail :

- Autonomie.
- Responsabilité.
- Caractéristiques de l'activité.
- Connaissance des objectifs.
- Possibilité d'agir sur l'écart entre objectifs et résultats du travail.
- Charge de travail.

Les caractéristiques externes du travail ou « condition d'emploi » sont en revanche plus facilement mesurables et comparables. Certaines peuvent pré-

senter un effet de levier sur les autres facteurs de la qualité de vie au travail comme la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle qui touche plusieurs dimensions, ce qui peut constituer un autre critère.

Des informations de nature économique, stratégique et organisationnelle doivent s'ajouter à ces données sociales. La démarche qualité de vie au travail, pour être pérenne, doit s'inscrire dans le contexte socioéconomique de l'entreprise et du service concerné. Elles doivent prendre en compte les nouveaux outils de gestion (progiciel, approches managériales, etc.) les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Recommandation

Prenez la mesure des opportunités mais aussi des contraintes du contexte d'emploi et de ses marges d'évolution à court, moyen et long termes pour fixer un champ d'action qui permette d'atteindre très vite des changements perceptibles sur l'environnement quotidien des agents et des salariés.

d. La signature d'un accord sur la qualité de vie au travail

- Un accord ?

Exemple de la SNCF :

595 CHSCT, mais un seul accord pour l'ensemble de l'entreprise. Cet accord ne s'applique pas au groupe. L'activité, les prérogatives, les articulations ne sont pas les mêmes.

Cet accord peut être appliqué par chacun des CHSCT.

• Des accords ?

Exemple d'AXA :

Axa dispose d'un accord cadre au niveau du groupe (groupe AXA) et des accords d'entreprise où chaque entreprise décline l'accord. C'est la commission de suivi nationale au niveau du groupe qui suit l'accord globalement et les remontées des indicateurs locaux. Sur cette base elle fournit des éléments de suivi aux CHSCT locaux.

Recommandation

Si plusieurs niveaux d'accord sont impliqués, trouver des modalités d'articulation (Commission de suivi, CHSCT,...).

• Le défaut de signature d'un accord négocié

Exemple de la SNCF :

L'accord est allé jusqu'au bout du processus mais a été, in fine, dénoncé par deux Organisations Syndicales (représentant plus de 50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles). Néanmoins, tout le travail réalisé dans le cadre de la négociation a été réinvesti sur deux thématiques. L'absentéisme et le présentéisme (ANACT avril 2014) et les rythmes de travail font l'objet de recommandations qui ont valeur de « circulaires » au sein de l'entreprise. Les OS vont faire appliquer ces recommandations notamment dans le cadre du CHSCT.

Recommandation

S'assurer que seuls les signataires font partie de la commission de suivi de l'accord.

e. La détermination des indicateurs de suivi

Chaque engagement, mesure, préconisation indiquée(e) dans l'accord doit être associé(e) à un indicateur de suivi. Sans échelle d'évaluation des mesures, toute action peut s'avérer vaine. C'est d'ailleurs une bonne façon d'évaluer l'opérationnalité d'une mesure que de se poser au préalable la question de son évaluation.

Les indicateurs sont à déterminer en situation, après avoir déterminé le périmètre de l'Accord sur la qualité de vie, les domaines prioritaires d'amélioration. Ce sont les balises qui permettront de suivre l'évolution des situations.

Ils doivent refléter les situations de travail, ne pas être trop nombreux, « robustes » et résulter d'un consensus sur leur sens et leur pertinence.

L'ANI propose plusieurs indicateurs d'évaluation dans lesquels il est possible de puiser.

Un baromètre ou un observatoire peut permettre de suivre ces indicateurs dans la durée et de les faire évoluer.

L'ANI distingue trois types d'indicateurs :

- des indicateurs de perception des salariés (susceptibles d'être appréciés notamment au regard des conclusions des rapports Gollac, Bodier, Lachmann, Larose, Pénicaud et Nasse, Légeron.) Il s'agit là d'indicateurs relatifs au risque psychosocial mais on peut étendre ces indicateurs à d'autres sujets : conditions matérielles de travail par exemple.

- Des indicateurs de fonctionnement. Il s'agit là d'indicateurs qui doivent être plus spécifiquement tirés du diagnostic. Par exemple, si le diagnostic met en évidence que la présence sur site d'un manager est favorable à la QVT, on peut

suivre le taux de managers sur site. Ou bien si le collectif de travail est un facteur important, on peut suivre l'ancienneté moyenne au sein d'une équipe. Il s'agit donc d'indicateurs qui permettent d'objectiver et surtout de suivre ce qui dans l'entreprise favorise ou défavorise la QVT.

- des indicateurs de santé au travail.

Il s'agit là davantage de préciser des indicateurs qui existent pour la plupart mais souvent de façon globale (dans le bilan social par exemple). Il peut être intéressant de les préciser au périmètre d'un établissement, d'une entité, d'un site, etc. L'accord peut prévoir la mise en place d'un observatoire de la qualité de vie au travail. Ce dernier peut, en lien avec le CHSCT, fournir un appui pour déterminer des axes de travail, suivre des expérimentations, nourrir les indicateurs de suivi et faire toute recommandation en lien avec les sujets émergents dans l'entreprise liés à cet accord. A la SNCF par exemple,

cet observatoire peut, en fonction des sujets, être composé d'un membre qui représente l'entreprise, d'un membre ou deux par OS représentative, d'un représentant de l'ANACT, du responsable de la QVT, d'un représentant de la médecine du travail et de toute personne susceptible selon les séances de contribuer à la réflexion. Les réunions ne sont pas formalisées comme celles des instances.

Chez Axa, c'est une commission qualité de vie au travail qui joue ce rôle : organisation syndicale signataire, représentant de l'employeur, médecine du travail, dont les travaux sont restitués aux CHSCT.

Recommandation

Identifier une personne référente de l'accord QVT, d'un dispositif de suivi et de leur articulation avec le CHSCT qui est la seule instance dont le procès verbal a une portée juridique.

Pour en savoir plus

- Le Cabinet ORSEU/Explicite peut aussi vous aider dans cette démarche. Expert agréé, ORSEU vous sera d'une aide précieuse. Vous pouvez le contactez par courriel : **contact@orseu.com**

- Anact (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), site de référence pour tout ce qui concerne les conditions de travail

- dossier sur la démarche QVT :

<http://www.anact.fr/web/dossiers/performance-durable/qvt>

- texte de l'ANI du 19 juin 2013 :

<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/5758413/13904379.PDF>

- INRS : **<http://www.inrs.fr/>**, site plus axé sur la santé et la sécurité au travail, avec pas mal de fiches et dossiers téléchargeables et beaucoup d'informations sur le rôle du CHSCT

- Accord QVT Fonction Publique

www.unsa-fp-org/?debut_articles=3#pagination_articles

Remerciements

Pour leur participation au séminaire et à l'élaboration de ces repères pour la pratique des élus, l'UNSA remercie :

Jean-Paul Couvreur	Unsa Cheminots
Christian Brun	Fédération Unsa Finances
Béatrice Martinez	Syndicat des infirmiers Educateurs de santé
Catherine Fardeau	Syndicat Unsa Ville de Nantes
Anne Votovic	UNSA Groupe BPCE - Branche Caisse d'Epargne
Marie-Pascale Duvernois	UNSA AXA - Branche Assurance
Dominique Thoby	UNSA Fonction Publique
Patrice Giauffret	UNSA CP Section MSD France
Jerome Margotin	ORSEU
Frédéric Cathus	ORSEU
Frédérique Paquier	UNSA
Gilbert Abras	UNSA Police Fonction Publique
Monique Nicolas	UNSA SNPTES
Jean-Luc Champonnois	UNSA Défense
Rose-Helene Caboste	UNSA
Elisabeth Charrin	UNSA TOTAL SICTAME
Willy Kalb	UNSA Santé Sociaux
Luc Farre	UNSA Fonction Publique
Bruno Nixi	UNSA Cheminots

 *Notes*

Repères **pour négocier un accord sur la qualité de vie au travail**



Union Nationale des Syndicats Autonomes
21, rue Jules Ferry - 93177 Bagnolet cedex
Tél. : 01 48 18 88 00 - Fax : 01 48 18 88 99
Courriel : commission.sante@unsa.org
Site internet : [http:// www.unsa.org](http://www.unsa.org)

L'UNSA est membre de la Confédération Européenne des Syndicats (CES)