

Episode 1 : et si on vous parlait de l'accord !

La négociation sur la Qualité de Vie au Travail qui s'était ouverte le 24 novembre 2016, vient de se terminer le 1^{er} mars 2017 avec l'ouverture à signature d'[un accord QVT](#) .

La négociation fut un peu particulière par rapport à ce que nous avons pu vivre, car l'accord s'est complété au fur et à mesure des séances. La CFE-CGC Métiers de l'Emploi a été force de proposition tout au long de l'accord et au fur et à mesure des évolutions de celui-ci.

Pourquoi une négociation QVT ?

La QVT est une notion qui a été définie par un [Accord National Interprofessionnel \(ANI\) le 19 juin 2013](#) et rendue négociation obligatoire par la [loi Rebsamen du 17 août 2015](#) et complétée par la [loi El Khomri du 8 août 2016](#).

Si la négociation devait aborder des champs obligatoires, certains de ces derniers faisaient déjà l'objet d'un accord (égalité professionnelle, handicap, mutuelle/prévoyance...).

Le Télétravail

L'accord propose la généralisation du télétravail après une expérimentation sur 2015 et 2016.

- Les principales nouveautés :
 - Possibilité de télétravail jusqu'à 2 jours par semaine (1 durant l'expérimentation)
 - Ouverture du télétravail à l'encadrement jusqu'à 1 jour par semaine et fractionnable en 1/2 journée.
- A retenir :
 - Durée 12 mois (sauf la première année) avec renouvellement possible sous conditions.
 - Démarrage en octobre 2017 (non encadrant) et mars 2018 (encadrant) puis rythme de 12 mois à compter de septembre 2018 (encadrant ou pas)
 - Suspension possible 8 semaines (fractionnables) par an avec délais de prévenance.
 - Ouvert au temps partiel mais 1 jour / semaine pour le 80 % (2 jours / semaine si > à 80%)



Episode 1 : et si on vous parlait de l'accord !

Le Travail de proximité

C'est une modalité testée durant l'expérimentation et que certaines régions ont souhaité garder. Il s'agit d'une possibilité offerte à des agents volontaires de travailler sur un site plus proche de leur domicile selon les mêmes quotités de temps que le télétravail.

Le droit à la déconnexion ou pour un meilleur usage des outils de communication numériques

L'accord prévoit une série d'outils et de mesures :

- un guide « mieux vivre avec votre messagerie » qui sera retravaillé et élargi aux outils de communication
- des modifications sur la messagerie pour faciliter les usages ainsi que des recommandations d'utilisation afin d'avoir un outil plus fluide et moins contraignant.
- des formations sur les outils numériques selon les besoins individuels des agents
- un temps dédié au retour d'absence afin de prendre connaissance et traiter ses messages.
- une sensibilisation contre l'usage de la messagerie en dehors des horaires de travail par affichage de message pour l'expéditeur et le destinataire. Un bilan sera ensuite fait et pourra être suivi de nouvelles mesures si nécessaire.



La gestion des temps de réunion

Rien de bien nouveau dans cet accord qui reprend les dispositions de l'accord égalité professionnelle.

Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle du cadre en forfait jour et garanties associées

- Mise en place d'un outil de vérification de la prise effective du temps de repos de 11h00 minimum.

Episode 1 : et si on vous parlait de l'accord !

- Suivi régulier de la charge de travail par le manager qui doit s'assurer de son caractère raisonnable. Le thème sera abordé en EPA et devra si besoin faire l'objet d'actions pour améliorer la situation



Les relations au travail

L'accord rappelle :

- Des éléments de bon sens comme la politesse, le bien vivre ensemble...
- La lutte contre les discriminations
- La prévention des violences internes via de la communication, des formations pour les acteurs RH, « ma ligne d'écoute »
- La médiation interne via une expérimentation pour permettre la prise en charge de situations conflictuelles entre agents.

L'expression des salariés

- Mise en avant des outils comme le baromètre social et l'indicateur QVT
- Mise en œuvre de réunions d'expression (a minima trimestrielle) avec thématique choisie par le collectif
- Mise en place de groupes de pairs permettant aux agents et aux managers la mise en commun de leurs pratiques, de leur vécu professionnel afin de rechercher ensemble des solutions.

Accompagnement de l'évolution de l'organisation du travail

- Tout d'abord introduction du fait que la QVT doit être un élément de préoccupation permanent dans les projets avec une analyse d'impact sur le volet humain.
- La charge de travail et son évaluation individuelle doit faire l'objet d'un échange entre l'agent et son supérieur, notamment lors de l'EPA.

Favoriser le maintien dans l'emploi

- Mise en place d'un groupe de travail sur la lassitude mentale et un renvoi à une négociation sur les seniors.

Episode 1 : et si on vous parlait de l'accord !

Renforcement de l'accompagnement managérial dans le cadre de la mise en œuvre de la QVT

- Mise en place de mesures d'accompagnement des managers afin que la QVT soit prégnante dans le management au quotidien.

Cette négociation ne peut pas se résumer en ces quelques mots, elle fut à la fois riche, déstabilisante, incroyable, hallucinante et même incompréhensible avec des tranches de vie que nous aurions aimé pouvoir vous faire vivre en direct.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi vous propose à la fois des explications sur cet accord mais aussi quelques précisions et vérités sur la négociation... sans langue de bois !

Pour cela, dans les épisodes suivants, nous reviendrons sur les grands moments de l'accord QVT !

