

Témoignages des Services Qualité de vie au travail - ACMS

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015, dite Rebsamen, a introduit, depuis le 1^{er} janvier 2016, une nouvelle obligation de négocier sur la qualité de vie au travail (QVT) pour toutes les entreprises tenues de mettre en place les négociations annuelles obligatoires. Ainsi, la négociation obligatoire en entreprise se scinde en 3 blocs, le second portant sur l'obligation de négocier chaque année sur l'égalité professionnelle hommes/femmes et la QVT. L'ACMS, qui emploie plus de 1 000 salariés, témoigne de la méthodologie qu'elle a adoptée pour mener à bien cette nouvelle négociation. Tous les SSTI qui se questionnent sur la manière d'aborder une négociation visant à articuler vie personnelle et vie professionnelle peuvent être intéressés par cette démarche qui peut, bien sûr, être ajustée et simplifiée en fonction de la taille du SSTI.

Mounia Chbani, Directrice des Ressources Humaines et de la Démarche de Progrès à l'ACMS, nous livre les points principaux de la conduite de la négociation en cours sur la qualité de vie au travail dans son association.

Mettre en œuvre notre responsabilité sociale vis-à-vis de nos adhérents et vis-à-vis de nos équipes

Le Plan Santé au travail 2016-2020 prévoit de faire de la qualité de vie au travail un axe stratégique et central et d'en favoriser la mise en œuvre.

En tant que Service de santé au travail, au travers des actions de nos équipes, nous accompagnons nos adhérents dans la recherche de solutions visant à améliorer la qualité de vie au travail de leurs salariés dans l'objectif d'une mise en œuvre effective de la prévention primaire des risques professionnels et de la promotion de la Santé au travail.

Dans le cadre de notre responsabilité sociale, vis-à-vis de nos propres équipes et conformément à nos engagements de développer pour nos propres salariés ce que nous proposons à nos adhérents, nous avons souhaité conforter les actions déjà mises en place dans le cadre d'une démarche continue d'amélioration qui concilie la qualité du service rendu à l'ensemble de nos

adhérents, employeurs et salariés, et la qualité de vie au travail de nos équipes.

Concilier la qualité du service rendu à l'ensemble des adhérents et la qualité de vie au travail

En effet, les conditions d'exercice des missions des équipes de l'ACMS, leurs métiers et l'organisation du service rendu dans le cadre du projet de Service et du CPOM ont beaucoup évolué en l'espace de 4 ans. Ces changements, qui découlent notamment de l'application de la réforme de la Santé au travail, des évolutions des besoins des adhérents, employeurs et salariés, des répercussions du contexte économique et social sur la santé des salariés des adhérents, ont pu conduire à des pertes de repères et parfois de sens.

À l'ACMS, nous avons ouvert la négociation avec nos organisations syndicales sur la base d'une démarche constructive permettant la prise en compte du travail réel avec la participation de tous les salariés au processus d'amélioration continue. Les deux parties souhaitent, par conséquent, remettre le travail au cœur de la réflexion sur les organisations, afin que tous les salariés soient mis en situation de réaliser un travail de qualité et puissent bénéficier d'une qualité de vie au travail.

Définir un processus d'amélioration continue de la qualité de vie au travail dans le cadre d'un accord-cadre

L'amélioration de la qualité de vie au travail est un processus dynamique qui s'inscrit dans une transformation des pratiques. Aussi, les parties souhaitent signer un accord-cadre qui en constitue une première étape qui devra nécessairement faire l'objet d'un suivi, d'un bilan et de prolongements.

L'ensemble des thèmes définis par la loi constitue l'architecture de l'accord-cadre :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;



- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.

Les parties ont souhaité également ajouter un thème sur la régulation de la charge de travail qui explore les sujets suivants : la prévention de l'épuisement professionnel, le droit à la déconnexion et l'impact des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication).

Nous avons au préalable signé un accord d'entreprise portant sur l'architecture et la périodicité des négociations d'entreprise. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail a, à l'ACMS, une périodicité de trois ans et intègre le contrat de génération.

S'accorder sur une méthodologie

Les parties se sont mises d'accord sur trois types de mesure :

- les mesures déjà existantes à évaluer, valoriser et, le cas échéant, à renforcer ;
- les mesures nouvelles à effet immédiat, mesures pour lesquelles les calculs d'impacts en termes financier, de gestion, sur le fonctionnement de l'équipe et sur le service rendu à l'ensemble des adhérents ne nécessitent pas de mettre en place un groupe de travail paritaire ;
- les mesures à explorer pour lesquelles il est nécessaire de faire un travail approfondi, à la fois par un groupe paritaire et par un groupe de représentants de la ligne managériale. Ces travaux sont animés par la direction des ressources humaines et de la démarche de progrès.

Sur la base des travaux des groupes de travail et de l'avis du comité de direction, des négociations avec les organisations syndicales seront poursuivies en vue de signer des accords spécifiques sur ces mesures. ■