

38^{ème} focus

Faire de la qualité de vie au travail un enjeu stratégique à FTV

La CGT a signé l'accord cadre sur la qualité de vie au travail (QVT). Objectif : donner du sens à un concept nouveau, trop souvent fourre-tout, parfois un peu « bisounours », et construire un outil qui permette de changer les choses de façon concrète et durable.

Nous sommes bien conscients de la dégradation de la santé et des conditions de travail des salariés dans de nombreux secteurs. Les alertes des CHSCT en témoignent, ainsi que les propos alarmants de salariés. Cette dégradation est la conséquence des non remplacements, de la surcharge de travail, de l'absence de visibilité sur le devenir des métiers, de la précarité toujours endémique, du travail « empêché » et de la perte de sens qui s'ensuit.

Cet accord ne peut s'abstraire de la réalité du moment. Un contexte difficile pour FTV, dont les missions de service public et le financement sont régulièrement remis en cause dans un paysage ultra

concurrentiel, avec toutes ses conséquences néfastes sur l'emploi, les conditions de travail et les risques psycho sociaux.

Lors des négociations qui se sont tenues pendant plus d'un an, la CGT n'a cessé de réaffirmer la nécessité de faire vivre les textes existants (accord collectif, accord handicap, accord contrat génération, accord égalité professionnelle femmes/hommes, etc.) et de renforcer le rôle des instances sociales.

La CGT a tenu à centrer l'accord QVT sur la question du travail lui-même plutôt que sur les problématiques périphériques comme cette vague notion de « bien être au travail », (plantes vertes et couleur des papiers peints).

Enfin la CGT a longuement insisté sur la nécessité de pouvoir disposer d'un texte opérationnel, qui puisse améliorer réellement des situations souvent très dégradées et poser la question du contenu du travail.

Qualité de vie au travail

Historique

Cet accord se substitue, en l'élargissant, à l'accord sur la prévention des risques psycho sociaux signé par la CGT et FO le 5 juillet 2010 et auquel le Snj s'était rallié en 2012. Il fait suite au diagnostic socio-organisationnel de FTV réalisé en 2014 par Henri Vacquin et qui a été largement débattu dans l'entreprise en 2015.

Par cet accord, la QVT est désormais fixée comme un objectif indissociable de tout projet stratégique à FTV, quel qu'en soit le niveau et quelle que soit l'entité. Cela signifie que la dimension sociale et humaine, la question de la santé physique et psychique, que le dialogue social, doivent être inscrits **en amont de tous les projets**, au même titre que les enjeux économiques, techniques ou éditoriaux.

Définition

La qualité de vie au travail dépend des conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et de la capacité qu'ils ont à s'exprimer et à agir sur son contenu. Cela concerne :

- ➔ **les conditions de travail**, son environnement, les conditions d'emploi, les conditions de vie extra professionnelles (transport, santé, déconnexion),
- ➔ **la capacité à s'exprimer et à agir** dans les groupes de travail, via le dialogue social, la clarté des objectifs, la notion de métier, le travail en équipe,
- ➔ **le contenu du travail**, l'autonomie, la reconnaissance du travail bien fait, la capacité d'apprendre, la responsabilité de réaliser une tâche complète, le sens de son travail.

Développer la qualité de vie et la qualité du travail au quotidien

Une démarche expérimentale maîtrisée

Face aux transformations, l'objectif est de rechercher des solutions pragmatiques pertinentes plutôt que de fixer a priori des normes de fonctionnement. C'est dans la pratique que l'on peut trouver des solutions adaptées.

Ainsi l'introduction de nouveaux outils ou de nouvelles formes d'organisation (liées au numérique, à la robotique, au travail à distance) pourra faire l'objet d'une ou plusieurs expérimentations dans un périmètre donné, en un temps défini, en accord avec les salariés et leurs représentants, suivant des modalités précisément définies par l'accord et qui s'inspirent de la méthode dite ANACT.

Méthode ANACT, quèsaco ?

L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) est un organisme tripartite (État, syndicats, employeurs) sous tutelle du ministère du travail.

La méthode repose sur la concertation associant les interlocuteurs sociaux. Elle vise à évaluer de nouvelles organisations du travail à partir d'expérimentations grandeur nature, sur la base d'un accord avec les organisations syndicales représentatives du périmètre concerné et avec participation active des salariés.

Des groupes de travail multi métiers et multi niveaux évaluent les différents scénarios au fur et à mesure des travaux, et remettent des recommandations aux partenaires sociaux centraux en vue d'une éventuelle généralisation par voie d'accord.

Qualité de vie au travail

...Développer la qualité de vie et la qualité du travail au quotidien

Le management en question

La qualité de vie au travail passe par un management à l'écoute, disponible et dans la transparence. Il doit solliciter l'avis des salariés, leur donner un retour, répartir la charge de travail avec équité, reconnaître les efforts, développer les compétences et favoriser les évolutions de carrière des salariés. Les cadres seront formés, tiendront régulièrement des réunions avec les équipes, organiseront le dialogue sur le travail. Ils intégreront la dimension numérique dans les relations de travail. Ce point est un défi majeur pour l'application de l'accord tant l'ampleur de la tâche est immense pour faire adhérer l'ensemble des cadres à cet état d'esprit.

Droit à la déconnexion

L'accord réaffirme le droit à la déconnexion. Tout salarié doit pouvoir se déconnecter librement en évitant d'utiliser des outils de liaison à distance avec le travail tels que le mail pendant les périodes de repos quotidien, hebdomadaire et de congés. Ce principe sera systématiquement abordé lors des formations du management. Les dispositions contenues dans l'accord devront être réalisées **dans les 6 mois**.

Encadrer le télétravail à domicile

Cette forme d'organisation du travail intéresse un certain nombre de salariés. Elle est déjà abordée dans l'accord sur le contrat de génération et l'accord sur l'emploi des salariés handicapés. Le télétravail à domicile sera rendu possible par l'accord sur la QVT qui en encadre les modalités. Un document relatif aux **droits et devoirs du télétravailleur** sera réalisé **dans les 6 mois**.

Respect mutuel

Le rapport Vacquin a souligné les tensions interpersonnelles fréquentes dans l'entreprise, souvent liées à la perte de repères et aux nombreux changements subis par les salariés ces dernières années. L'accord met l'accent sur le respect dû à tout salarié. Le lieu de travail est un endroit où chacun doit se sentir apprécié et reconnu. Une **charte du mieux vivre et travailler ensemble** sera élaborée et déclinée dans les entités **dans les 12 mois**.

Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Aide à la recherche du logement, offre de services personnels de type conciergerie 2.0, garde d'enfants, soutien scolaire, aide au ménage et prestations diverses, tous ces services feront l'objet d'une information dans les périmètres concernés.

Qualité de vie au travail

Mieux anticiper les risques professionnels

Identifier les risques

L'accord rappelle les obligations de l'entreprise pour prévenir les risques professionnels et le rôle spécifique de l'encadrement. Il associe les CHSCT et les différents acteurs de la santé. La CGT a dénoncé la réforme de la médecine du travail qui réduit le nombre de visites obligatoires et obtenu que la liste de postes présentant des risques particuliers soit élargie (stress du direct, grande mobilité, travail sur écran). Un agrément sera demandé pour que le service de santé autonome intégré à la Maison de France Télévisions puisse exercer son expertise non seulement pour les salariés du Siège mais aussi ceux des régions de France 3 et des outremer.

Prévenir et agir

Identifier les risques et agir pour améliorer les conditions de travail : la rédaction du document unique (DUER) vise à identifier les risques primaires pour mieux les réduire, voire les éliminer. C'est le rôle du PAPRIACT (programme de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail). Cela implique tous les acteurs concernés, salariés, animateurs prévention sécurité (APS), médecins du travail, RH, cadres, CHSCT.

Soutenir et accompagner les salariés

Dans les sites où ils existent, les primo écoutants peuvent orienter les salariés en difficulté vers les bonnes personnes. Les équipes pluri disciplinaires regroupant les différents acteurs de la santé pourront traiter les situations à risques, dans le respect de la déontologie et de la confidentialité.

En cas de besoin, les experts de la DSQVT (Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail) pourront intervenir pour évaluer un climat de travail ou un collectif de travail dégradé, identifier les dysfonctionnements et tenter améliorer la situation de travail de l'équipe en mettant en place un plan d'action.

Faire face aux violences externes

Pour faire face aux violences externes ou aux incivilités dont peuvent être victimes les salariés en reportage,

en mission ou en contact avec le public, des procédures de prévention seront mises en place ainsi qu'un accompagnement des victimes d'agressions ou des salariés confrontés à des situations traumatisantes.

Prendre en compte les addictions

La prévention des risques liés à l'usage d'alcool et de drogue sera évaluée et fera l'objet d'une réflexion avec les différentes parties prenantes (managers, membres des CHSCT, médecins du travail, APS, assistante sociale, RH) afin d'améliorer les dispositifs existants.

Combattre le harcèlement moral et sexuel

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des violences réprimées par la Loi. L'accord engage la direction à les prévenir, à les faire cesser et à en réparer les effets quand ils sont avérés.

Combattre les discriminations

L'accord sera aussi un outil de lutte contre les discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes. Il renforcera le dispositif de prévention et de traitement des plaintes contre les discriminations au travail, y compris en termes de déroulement de carrière.

Faire face aux conduites suicidaires

Le traitement de ces événements traumatisants est complexe et doit être réalisé dans la plus stricte confidentialité. L'accord prévoit la réalisation d'un guide de prévention des conduites suicidaires, dès que des signaux faibles sont détectés, et d'accompagnement des salariés concernés et de leurs collègues.

Médiation

La médiation est un processus exceptionnel, amiable et confidentiel, de résolution des conflits inter personnels, quand ceux-ci n'ont pas pu être réglés par d'autres moyens. L'entreprise pourra faire appel à des médiateurs externes et envisagera la création d'un réseau de médiateurs internes. La CGT veillera à ce que ces médiations soient suivies d'effet.

Qualité de vie au travail

Mise en place d'indicateurs de suivi de l'accord

Après la communication à l'ensemble des salariés, l'accord prendra effet progressivement, suivant ses différentes dispositions. Rien ne serait pire qu'un accord « gadget », simple outil de communication pour la direction, sans réelle efficacité. C'est parce qu'ils attendent beaucoup de son application que les signataires ont décidé d'un suivi très complet de sa mise en œuvre.

Formation des acteurs de la QVT

Une formation certifiante de conseiller en développement de la Qualité de Vie au Travail sera mise en place pour des représentants de la fonction ressources humaines ainsi que pour deux représentants de chaque organisation syndicale signataire.

Commission de suivi

La commission de suivi, composée de représentants de la direction et des syndicats signataires, se réunira tous les deux mois au plan national. Elle

mesurera pour chacun des thèmes de l'accord, l'atteinte des résultats et impulsera les corrections quand elles s'avéreront nécessaires.

Les instances locales de représentation du personnel auront pour mission de suivre la déclinaison de l'accord dans chaque unité de travail. Un rapport sera établi tous les 6 mois et consolidé au niveau national.

Observatoire de la santé

Créé par l'accord du 5 juillet 2010 sur la prévention des risques psycho sociaux, il s'élargira à la qualité de vie au travail. Il est un espace paritaire d'étude, de recherche et de dialogue afin d'élaborer des préconisations pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés.

Durée de l'accord

L'accord s'applique à tous les salariés de FTV pour une durée de 3 ans. Il sera reconductible par avenant, pour une durée d'un an.

L'ambition de l'accord est de penser le contenu du travail lors de la conception des projets, car les projets d'aujourd'hui détermineront les conditions de travail de demain.

La qualité de vie
au travail :
un enjeu
stratégique

Télécharger l'accord ➔ [ici](#)

Lettres de la CGT

37	GPEC Mode d'emploi	23	Les risques psychosociaux	11	Les temps partiels
36	Nouveau contrat de génération 2017-2019	22	Récapitulatif	10	1er mai
35	La VAE	21	L'emploi et les COCA	09	Les RTT
34	Avenant 5 à l'accord collectif	20	Le forfait jour	08	Les récupérations
33	Emploi, requalification, précarité	19	L'entretien professionnel annuel	07	Les frais de mission
32	Congé maternité paternité adoption	18	Les règles du licenciement	06	Le temps de travail du week-end
31	La retraite	17	La prévoyance	05	Droit d'alerte et de retrait du salarié
30	Le document unique	16	La représentation du personnel	04	Le compte personnel de formation
29	La mutuelle santé	15	Droit d'expression	03	Les mesures salariales
28	Le CET (Compte Epargne Temps)	14	La discipline au travail	02	L'égalité professionnelle F/H
27	Les astreintes	13	Lire sa fiche de paie	01	Les heures supplémentaires
26	Les congés payés	12	Le contrat de génération 2014-2016		Présentation
25	Le travail aux heures				
24	Les congés supplémentaires				



Retrouvez toutes les lettres de la CGT ➔ [ici](#)