ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUIN 2013

VERS UNE POLITIQUE D'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salariés, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière.

Il apparait que « *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.

Dans le prolongement de l'accord cadre national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail et notamment son titre I relatif à l'organisation du travail, 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.

De ce fait, la question du travail fait partie intégrante des objectifs stratégiques de l'entreprise et doit être prise en compte dans son fonctionnement quotidien afin, notamment, d'anticiper les conséquences des mutations économiques.

Le présent accord s'inscrit dans la démarche initiée par les partenaires sociaux, de développement à tous les niveaux d'un dialogue social actif, constructif, tant pour les salariés que pour les employeurs et basé sur le respect et la confiance réciproque des acteurs. Il intervient après les accords nationaux interprofessionnels portant sur l'égalité professionnelle, sur le stress au travail, sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Il constitue une étape supplémentaire dans ce processus. Cette étape comportant des dispositions expérimentales, elle fait l'objet d'un accord à durée déterminée de 3 ans.

JP JP HL MA RG

TITRE I - OBJET DE L'ACCORD

L'objet du présent accord est :

- de favoriser l'égalité d'accès à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle pour tous les salariés ;
- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail en terme d'amélioration de la qualité de l'emploi, du bien-être au travail et de compétitivité de l'entreprise, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- de faire de la qualité de vie au travail l'objet d'un dialogue social organisé et structurant ;
- de fournir aux employeurs et aux salariés et à leurs représentants un cadre qui permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels agir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés au quotidien et l'égalité professionnelle ;
- de permettre, par une approche systémique, d'améliorer la qualité de vie au travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et donc la performance économique de l'entreprise.

Cette approche n'a pas pour objet de se substituer au respect des droits fondamentaux existants pour les salariés dans chacun des domaines concernés. Elle s'inscrit dans le prolongement des dispositions des accords nationaux interprofessionnels sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 1er mars 2004, sur le stress au travail du 2 juillet 2008 et sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail du 26 mars 2010.

TITRE II - DELIMITATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Article 1 - Définition de la qualité de vie au travail

La notion de qualité de vie au travail 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 de l'entreprise, l'intérêt 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.

JM

JM RG

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

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.

Les conditions de mise en œuvre de la qualité de vie au travail peuvent varier selon les caractéristiques de l'entreprise (sa taille, sa culture, la prégnance de ses contraintes, l'environnement dans lequel elle s'inscrit). Elles évoluent en permanence au cours d'une carrière professionnelle.

Lorsqu'elle est envisagée au plan individuel tout au long d'une vie professionnelle, la qualité de vie au travail traduit les évolutions intervenues au cours de la carrière du salarié.

L'intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche de qualité de vie au travail permet d'aborder des thèmes étroitement imbriqués mais traités jusqu'alors de façon séparés, afin de les articuler de façon dynamique.

Outre le fait que cette approche cloisonnée n'a pas produit tous les effets escomptés, ouvrir la possibilité d'une approche globale doit conduire à davantage d'effectivité pour résoudre les problèmes vécus par les salariés.

Aussi, la qualité de vie au travail nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée dans l'entreprise autant dans les conditions de l'accès à l'emploi et à la promotion, que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail.

Construite dans cet objectif, la démarche de qualité de vie au travail peut contribuer à une meilleure mixité des emplois.

La promotion de la qualité de vie au travail suppose :

- un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ;
- de veiller à écarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail ;
- de promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'Etat et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;
- d'encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail et au développement des compétences et à l'évolution professionnelle ;
- que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;
- que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines.

Article 2 – Eléments descriptifs de la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments - qui participent du dialogue social - et de la perception qu'en ont les salariés, tels que :

- 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.

Article 3 - Approche systémique de la qualité de vie au travail

Les organisations signataires du présent accord conviennent qu'aborder la qualité de vie au travail est un sujet central dans un moment où certaines modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail sont fortement interpellés par les salariés et peuvent influencer leur motivation, leur bien-être, voire, dans certains cas, leur santé.

Traiter de la qualité de vie au travail et de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, éléments incontournables pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est un enjeu majeur de progrès social et de performance économique pour les entreprises.

L'égalité professionnelle doit de ce fait être prise en compte de manière transversale, à tous les niveaux et dans tous les domaines.
Un certain nombre de mesures spécifiques dans ce domaine doivent cependant être mises en œuvre, qui constituent une démarche préalable pour améliorer la qualité au travail

TITRE III – ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les efforts combinés du législateur et des partenaires sociaux, pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et supprimer les discriminations fondées sur le sexe ont permis d'aboutir à des résultats tangibles mais encore susceptibles d'améliorations.

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 est venu pour sa part, préciser encore les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Il restera à en évaluer le bilan au vu des actions engagées à tous les niveaux.

Les organisations signataires considèrent toutefois, nécessaire de se mobiliser pour que les femmes comme les hommes puissent exercer leurs compétences, aux fins d'une vie professionnelle épanouissante et compatible avec l'exercice de la parentalité, et d'aboutir à des solutions permettant la meilleure conciliation possible entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Article 4 - Rendre plus simple et plus efficace la négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les signataires du présent accord souhaitent que les obligations en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale soient réarticulées entre les articles L.2242-5 (obligation annuelle de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), et L.2242-7 (mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes) du Code du travail, afin d'améliorer l'efficacité globale du dispositif, et sa cohérence, sans en réduire la portée ni remettre en cause le contenu desdites obligations et des textes réglementaires en vigueur.

En cas d'accord conclu dans le cadre de l'article L.2242-5 du Code du travail, sa durée de 3 ans ne ferait pas échec à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L.2242-7 du Code du travail.

Article 5 - Favoriser une utilisation dynamique du rapport de situation comparée

Dans les entreprises qui y sont assujetties, le rapport de situation comparée est actuellement le document de base des négociations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cependant, force est de constater que l'utilisation qui en est faite peut rester relativement formelle.

Les organisations signataires du présent accord mettront donc en place un groupe de travail national paritaire chargé de réfléchir à l'utilisation des éléments de la base de données (ou du document unique), prévue à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail, sur lesquels doit aussi s'appuyer l'analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes, afin que celle-ci trouve sa pleine efficacité, en particulier pour les PME et ce, en vue d'atteindre l'égalité professionnelle.

Article 6 - Mettre en place un indicateur de promotion sexué

Dans le cadre de l'article 5 ci-dessus et dans la même perspective, un indicateur de promotion sexué sera élaboré afin de suivre l'évolution des taux de promotion Femmes /Hommes par métiers dans une même entreprise.

Article 7 - Lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux développeront dans les branches et les entreprises, des actions visant à lutter, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, contre les stéréotypes sexués qui font encore trop souvent obstacles à la mixité des métiers et au déroulement de carrière des femmes. Dans ce cadre, ils examineront également dans quelle mesure ils peuvent contribuer à la réduction des stéréotypes sexués notamment liés à la parentalité.

De telles actions facilitent la compréhension, l'acceptation et la réussite des actions engagées en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité.

Pour être pleinement efficaces, elles doivent s'adresser à tous, aux femmes et aux hommes, aux salariés ainsi qu'au management et doit être portée par les dirigeants.

La poursuite d'actions de sensibilisation visant à lutter contre ces stéréotypes reste nécessaire pour que l'expression des salariés, la régulation par le management et les innovations dans l'organisation du travail profitent tant aux femmes qu'aux hommes.

Ces actions doivent avoir pour objectif d'éviter la stigmatisation des femmes, en particulier au moment d'un départ ou d'un retour de congé maternité, et d'une façon plus générale dans le déroulement de la carrière professionnelle. Elles doivent également permettre aux hommes de bénéficier des dispositifs de conciliation des temps lorsqu'ils sont mis en place dans l'entreprise ou la branche professionnelle.

Ces actions préparent ainsi les employeurs et le management de proximité à la conduite des entretiens liés à la conciliation des temps, et aux entretiens de retour de congés maternité.

Article 8 - Gestion de la carrière professionnelle des salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation

Dans le prolongement de leur déclaration commune du 6 mars 2013 dans laquelle ils ont souligné leur volonté de rendre « l'égalité entre les femmes et les hommes effective, notamment par un congé parental rénové incitant au partage et à un rééquilibrage des rémunérations et des parcours professionnels, y compris dans les postes d'encadrement (ce qui passe aussi par l'amélioration de l'offre d'accueil des jeunes enfants) », les partenaires sociaux sont convenus :

- de veiller à prendre toute mesure facilitant le retour à l'emploi des salariés en congé parental d'éducation, dans le prolongement de l'article 10.7 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 précité ;

- de permettre aux salariés, qui en font la demande, de bénéficier d'un entretien, afin de maintenir le lien entre le/ la salarié(e) en congé parental d'éducation et son entreprise, et d'anticiper sa reprise d'emploi. Cet entretien permettra à l'employeur et au salarié d'organiser le retour à l'emploi et d'anticiper les éventuels besoins de formation. A cette occasion, l'employeur et le salarié examineront les conséquences éventuelles de la période de congé sur sa rémunération et son évolution de carrière ;

- d'étudier, au niveau des branches professionnelles, les possibilités d'adapter les formations et de faciliter les démarches de VAE des salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation. Ils tiendront compte autant que possible des contraintes liées à la parentalité dans l'organisation des formations.

Article 9 – Contribuer à l'égalité professionnelle en favorisant l'exercice de la parentalité par les hommes

Ni les femmes ni les hommes ne doivent subir les conséquences des stéréotypes sexués lorsqu'ils demandent à bénéficier de leurs droits à congés liés à la parentalité ou des dispositifs de conciliations des temps mis en place par les entreprises.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une égalité d'accès aux mesures visées à l'alinéa précédent contribuera à l'égalité professionnelle en permettant une meilleure répartition des charges personnelles et familiales.

Lors de la mise en place des dispositifs d'articulation des temps facilitant l'exercice de la parentalité, dans le respect des choix des individus, les partenaires sociaux en garantiront l'égal accès entre les femmes et les hommes.

TITRE IV -FAVORISER UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Article 10 - Contribuer à réduire les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être un moyen à la disposition des salariés qui le souhaitent de concilier des contraintes liées à leur vie personnelle et à leur activité professionnelle.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes les organisations signataires du présent accord rappellent que les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Dans cet objectif, lors de l'entretien professionnel, tel que prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée.

Dans ce cadre, en fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise, les entreprises veilleront à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi neutres et non discriminants seront élaborés à cet effet.

Enfin, les partenaires sociaux identifieront sur les territoires, les activités pour lesquelles les groupements d'employeurs, ou des dispositifs de même nature, pourraient contribuer à la sécurisation du parcours professionnel des salariés concernés.

Article 11 - Favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle par une articulation adaptée des temps

A l'occasion notamment de l'entretien professionnel prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, le salarié pourra demander que soient examinées les possibilités d'aménagements horaires, compatibles avec ses missions qui lui permettraient une meilleure articulation entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle pour une période limitée. .

Les signataires du présent accord conviennent d'entamer, au plus tard au cours du 1er trimestre 2014, une réflexion portant d'une part sur une harmonisation des droits aux différents types de congés existants actuellement (parentaux et personnels) en termes de conditions d'ouverture et d'indemnisation et d'autre part sur la portabilité de ces droits et le cadre de sa mise en œuvre.

TITRE V- AMELIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL POUR CONTRIBUER A RENDRE L'ENTREPRISE PLUS COMPETITIVE

Article 12 - Encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail

Sans préjudice des dispositions du titre I relatif à l'organisation du travail de l'accord cadre national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, si l'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur, la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail.

A cette fin, les entreprises développeront des initiatives dans le cadre de la démarche visée à l'article 13 ci-dessous, favorisant l'expression directe des salariés sur leur travail, dans le prolongement du cadre fixé par le titre VIII du livre II de la deuxième partie du Code du travail. Un bilan de ces expérimentations sera établi dans les 3 ans suivant la signature de l'accord.

Ces espaces de discussion s'organiseront sous la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un service. Ils peuvent s'organiser en présence d'un référent métier ou d'un facilitateur chargé d'animer le groupe et d'en restituer l'expression et comportent un temps en présence de leur hiérarchie.

Ces espaces de discussion peuvent également être mis en place pour des managers.

Les restitutions validées par le groupe sont portées à la connaissance de la hiérarchie et des institutions représentatives du personnel.

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.

Ces échanges doivent contribuer à créer des relations empreintes de plus de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque.

Ces modes d'expression mis en place ne doivent pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel ni au pouvoir hiérarchique du management.
De la même façon, le management et les élus des institutions représentatives du personnel doivent veiller à respecter les possibilités d'expression des salariés, organisées dans un tel cadre.

Les organisations signataires rappellent que l'expression des salariés doit s'inscrire dans le respect de l'entreprise et des modalités prévues par le présent accord. Elle ne doit en aucun cas se traduire par la diffusion sur les réseaux sociaux d'éléments visant à discréditer l'entreprise.

Article 13 - Elaborer la démarche de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social

L'empilement des textes, le cloisonnement des thèmes, les obligations de négocier selon des modalités et échéances qui ne coïncident pas avec la dynamique (temps et contenu) du dialogue social dans les branches et les entreprises n'ont pas forcément permis aux négociateurs de s'approprier pleinement ces questions.

L'approche systémique de la Qualité de Vie au Travail et de l'Égalité Professionnelle a pour ambition de résoudre cette difficulté, en s'affranchissant des approches segmentées qui n'ont pas donné jusqu'à ce jour les résultats escomptés, pour à la fois améliorer la qualité de vie au travail et faire progresser l'égalité professionnelle et la conciliation des temps. A cet égard, les organisations signataires du présent accord souhaitent que les entreprises prennent en compte les acquis des accords nationaux interprofessionnels précités sur le stress ainsi que sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Afin de permettre aux entreprises de conduire une telle démarche dans le cadre du dialogue social, les organisations signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

- 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[1], sans remettre en cause le contenu desdites obligations.
- Cette possibilité sera examinée lors de l'une des réunions organisées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

S'ils conviennent de mettre en place une telle négociation sur la qualité de vie au travail et que celle-ci aboutit à un accord, cet accord sera conclu pour 3 ans et pourra porter sur les points suivants :

- un diagnostic, tel que précisé à l'article 14 du présent accord, permettant de spécifier les thèmes de négociation retenus ;

[1] Voir en annexe une liste d'élements descriptifs destinés à faciliter l'élaboration d'une démarche de qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social

- la définition, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions collectives et individuelles portant, en fonction du diagnostic prévu à l'alinéa ci-dessus et de la situation de l'entreprise, sur les thèmes participant de la qualité de vie au travail[2] ;
- elle s'appuiera sur les différents outils existants dans l'entreprise ;
- les modalités des dispositions visant à favoriser l'expression directe des salariés sur leur travail, l'amélioration des processus de leur travail, les marges d'autonomie dont ils pourraient disposer. Ces modalités pourront faire l'objet d'expérimentations. Ces expérimentations tiendront compte des spécificités de certains publics et des entreprises ;
- des actions prévues au présent titre ;
- les indicateurs de suivi prévus à l'article 15 du présent accord.

Pour la négociation d'un tel accord, le ou les délégués syndicaux de chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'accord pourront, pour compléter leur délégation en l'application de l'article L 2232-17 du code du travail, faire appel, en cours de négociation, à des salariés différents en fonction des thèmes de négociation retenus au moment où ceux–ci seront abordés, sans que cette possibilité conduise à dépasser le nombre maximum de membres par délégation prévu à l'article L.2232-17 précité.

Pour être valide, l'accord visé ci-dessus portant sur le regroupement de plusieurs négociations obligatoires, doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des représentants du personnel. Un tel accord ne peut faire échec aux dispositions en vigueur sur la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

En l'absence d'un tel accord, les entreprises resteront liées par les différentes obligations de négocier en vigueur et devront aborder les questions de qualité de vie au travail lors de la négociation annuelle prévue à l'article L.2281-5 du Code du travail relative à l'expression des salariés.

Article 14 - Diagnostic préalable

La réalisation du diagnostic préalable partagé, prévu à l'article 13 ci-dessus, doit faire l'objet d'une information des salariés et implique la mise en œuvre d'une méthodologie qui favorise leur participation et la confiance.

Le diagnostic préalable doit permettre de déterminer les enjeux propres à l'entreprise en matière de qualité du travail, de qualité de vie au travail et de conciliation des temps. Qualitatif et quantitatif, il doit être établi selon des modalités réalisables quelle que soit la taille de l'entreprise, en croisant notamment les éléments déjà existants dans l'entreprise.

Ce diagnostic préalable sera élaboré après examen :

- des règles applicables dans les domaines des conditions de travail, de l'égalité professionnelle et de la conciliation des temps ;
- des outils et des dispositifs déjà existants dans la branche et dans l'entreprise (stress, diversité, seniors, GPEC…) ;

[2] Les thèmes soumis, par le Code du travail à une négociation obligatoire, qui ne seront pas repris dans l'accord resteront assujettis à ladite obligation de négocier.

- des informations transmises aux institutions représentatives du personnel dans le document unique ou la base de données définis à l'articleL.2323-7-2 du Code du travail et lors des négociations collectives en veillant à les enrichir en tant que possible, d'une approche par sexe, à partir du Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes, en attachant une attention particulière à l'amélioration de la carrière des femmes et les conditions d'emploi (intégrant la mixité des métiers, les modalités d'ordonnancement du travail, les conditions de travail et l'articulation vie professionnelle et personnelle) ;
- des avis du CHSCT et du Comité d'entreprise, dans le cadre de leurs compétences respectives ;
- des indicateurs de qualité de vie au travail définis à l'article 15 du présent accord.

Pour la réalisation de ce diagnostic, les partenaires sociaux peuvent faire appel à des organismes externes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux utiliseront également les restitutions résultant des espaces d'expression des salariés prévus à l'article 12 pour enrichir leur réflexion.

Article 15 - Définir des indicateurs de la qualité de vie au travail, spécifiques à l'entreprise

Les indicateurs prévus à l'article 13 du présent accord permettront d'en évaluer les résultats. Ils seront définis et partagés entre les partenaires sociaux au plus près des réalités de l'entreprise et de la situation des salariés.
Si la définition d'indicateurs est très utile pour identifier les phénomènes et mesurer des évolutions dans le temps, il est important d'en garder une approche pragmatique et mesurée.

Trois grands types d'indicateurs peuvent être retenus :

- 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) ;
- des indicateurs de fonctionnement ;
- des indicateurs de santé au travail.

Permettant d'évaluer la mise en œuvre d'actions concrètes dans l'entreprise et donc relevant des thèmes qui seront retenus par les négociateurs de l'entreprise, ils pourront notamment relever des domaines suivants :

- les relations sociales et de travail ;
- le contenu et la qualité du travail ;
- l'environnement physique de travail ;
- la réalisation et le développement professionnel ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la mixité des emplois ;
- les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail.

Article 16 - Accompagner les équipes de direction et le management

Le rôle du management, comme celui de la Direction, est primordial dans toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail. Au quotidien, il organise l'activité, fait face aux difficultés rencontrées par les salariés et est un relai essentiel de la politique de l'entreprise.

A cet effet, il est nécessaire que l'employeur précise le rôle du management et les moyens nécessaires mis en œuvre pour qu'il puisse exercer ce rôle.

Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des managers en matière de gestion d'équipe et de comportements managériaux sont de nature à favoriser la qualité de vie au travail.

L'objectif est d'aider ces managers à mieux appréhender les difficultés en prenant en compte les conditions réelles d'exercice du travail, à favoriser les échanges sur le travail, à savoir mieux identifier les conditions d'une bonne coopération dans leurs équipes.

Des outils adaptés seront mis à leur disposition pour les accompagner lorsqu'ils sont en difficulté ou face à des salariés en difficulté.

Des outils destinés à l'atteinte de cet objectif seront élaborés par les branches professionnelles, en fonction des spécificités des entreprises de leur secteur.

Article 17 - Promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication au service de la compétitivité des entreprises, respectueuse de la vie privée des salariés

Les Technologies de l'Information et de la Communication (utilisation de la messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile et Smartphones) font aujourd'hui de plus en plus partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise. Elles doivent se concevoir comme un outil facilitant le travail des salariés. Les TIC peuvent cependant estomper la frontière entre le lieu du travail et le domicile d'une part, entre le temps de travail et le temps consacré à la vie personnelle d'autre part.

Selon les situations et les individus, ces évolutions sont perçues comme des marges de manœuvre libérant de certaines contraintes ou comme une intrusion du travail dans la vie privée.

Leur utilisation ne doit pas conduire à l'isolement des salariés sur leur lieu de travail.
Elle doit garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme de la communication et le respect du temps de vie privé du salarié.

Les signataires proposent aux entreprises de prendre en compte cette question, en identifiant les avantages et les inconvénients de ces évolutions.

Les entreprises s'attacheront à mettre en place des formations à la conduite du changement et à l'utilisation des TIC pour les salariés ayant des difficultés particulières pour les maîtriser.

Elles rechercheront, après avoir recueilli le point de vue des salariés sur l'usage des TIC dans l'entreprise, les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par l'institution, par exemple, de temps de déconnexion, comme cela se pratique déjà dans certaines entreprises.

Elles pourront mettre en place des actions de sensibilisation sur le bon usage des TIC auprès des salariés et du management.

Article 18 - Le rôle des institutions représentatives du personnel

En cas d'accord d'entreprise conclu dans le cadre de l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article 13 du présent accord, celui-ci doit favoriser une lecture globale et prospective de la démarche de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle et conduire à une meilleure compréhension et une appropriation de cette démarche par les salariés de l'entreprise et leurs représentants.

Il doit conduire à préciser les moyens et la méthode à suivre pour la mise en œuvre des étapes précisées à l'article 13 précité, en tenant compte de la taille et des caractéristiques de l'entreprise concernée :

- Les IRP, dans le cadre de leurs missions respectives, contribuent au diagnostic, prévu à l'article 14 du présent accord, sur la base des informations dont elles disposent et pourront formuler toutes préconisations sur les informations utiles complémentaires.

- L'accord d'entreprise complètera, le cas échéant, la nature des informations qui seront communiquées aux institutions représentatives du personnel, notamment au CHSCT pour ce qui concerne ses missions, dans le cadre des domaines couverts par l'accord.

- Les IRP, dans le cadre de leurs missions respectives, sont associés, dans un cadre coordonné, à la mise en œuvre des actions prévues à l'accord.

- A cet égard, les institutions représentatives du personnel participeront au suivi des espaces d'expression, quant à leur fonctionnement et aux suites données aux préconisations qu'ils énoncent.

Les signataires du présent accord proposent que les représentants du personnel puissent, dans le cadre de leurs formations spécifiques être sensibilisés, outre au cadre juridique, aux notions de travail et de prévention.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler à cette occasion l'importance qu'ils attachent au rôle du CHSCT.

Dans cette perspective, des expérimentations pourront être conduites pour tenir compte de certaines situations : site avec multiplicité d'entreprises, multiplicité des établissements d'une même entreprise, entreprises à « guichet » etc., nécessitant de réfléchir à des formules adaptées.

Les signataires du présent accord demandent en conséquence aux pouvoirs publics d'autoriser des expérimentations, dérogatoires au droit commun, permettant d'améliorer le cadre de fonctionnement des CHSCT.

TITRE VI- LA DEMARCHE DE MISE EN ŒUVRE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE DANS L'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE

Article 19 - Le rôle des branches

Les branches professionnelles remplissent un rôle majeur de négociation, d'information, d'incitation et d'appui.

Elles mettront à disposition des entreprises des outils de sensibilisation aux stéréotypes de genre permettant d'en limiter les effets dans les entreprises.

Elles mettront à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, des informations sur la méthodologie de la négociation sur la qualité de vie au travail.

Elles définiront des modalités adaptées qui permettront aux TPE PME de mettre en œuvre les dispositions du présent accord et examineront la nécessité de développer une information sexuée permettant d'engager les actions favorables à l'égalité professionnelle et à la mixité.

Elles sont invitées à s'approprier l'approche qualité de vie au travail-égalité professionnelle en s'appuyant sur la CPNE lorsqu'elle existe et les données produites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Au titre des informations visées au 2ème alinéa ci-dessus, elles pourront établir une liste d'indicateurs qualité de vie au travail-égalité professionnelle - dont les entreprises s'inspireront et mener des expérimentations visant à permettre l'expression directe des salariés sur leur travail, dont les résultats seront diffusés auprès des entreprises.

Afin d'aider les branches professionnelles à réaliser un bilan de la mise en œuvre de l'article 13.2 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, les signataires du présent accord proposent d'élaborer, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui sera constitué à cet effet, une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 20 - Le rôle des différents acteurs sur le territoire

La conciliation des temps comprend les questions d'horaires de l'entreprise, les horaires et éloignement des lieux d'accueil des enfants, les rythmes scolaires, les moyens de transport, les capacités de logement, de restaurations et les commerces.

Ces questions dépendent d'acteurs différents : collectivités locales, entreprises dans lesquelles travaillent les salariés, éducation nationale, entreprises qui organisent le transport, bailleurs sociaux, etc…

La réponse n'appartient donc pas aux seuls partenaires sociaux, et les acteurs n'apportent souvent une réponse que partiellement satisfaisante aux enjeux qu'ils doivent aborder.

Par ailleurs, une telle démarche répond au besoin d'offrir, sur un même territoire, les mêmes facilités aux salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise ou de ses caractéristiques.

Pour répondre aux enjeux de l'articulation des temps, les organisations interprofessionnelles territoriales d'employeurs et les Unions territoriales des syndicats de salariés procèderont à l'identification des besoins en proposant aux différents acteurs concernés des concertations territoriales intégrant dans leur objet les différents déterminants de la qualité de vie au travail, ainsi que les éléments résultant de la Gestion territoriale des emplois et des compétences. ,.

Ces concertations pourront porter sur les projets de construction de zones d'activité ou de transferts d'entreprises.

Article 21 – Le rôle de la formation destinée aux futurs managers et dirigeants

Indépendamment des actions envisagées à l'article 16 du présent accord à l'intention des managers, il demeure que la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte le management des équipes, les dimensions permettant la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle et l'égalité d'accès des personnes handicapées à l'emploi ainsi que les risques professionnels et leur prévention.

Aussi, les signataires du présent accord demandent que les programmes de formation des futurs managers, des dirigeants et des managers en poste intègrent davantage cette dimension.

TITRE VII - SUIVI DE L'ACCORD

Article 22 - Suivi de l'accord national interprofessionnel

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[3], en application du présent accord. Il s'appuiera sur celles-ci pour procéder à une évaluation de la mise en œuvre de l'accord et pour proposer, le cas échéant, des évolutions ultérieures du contenu du présent accord.

Il veillera à identifier l'impact de l'accord d'une part sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, d'autre part, sur les actions concourant à la qualité de vie au travail.

[3] Qui pourront, à cet effet, faire appel à l'appui d'organismes spécialisés tels que l'ANACT et le réseau des ARACT par exemple

JJC TP PC HL MT RG

A cet effet, une base de donnée des expérimentations sera mise en place fin 2013 par les organisations signataires du présent accord.

Article 23 - Entrée en vigueur du présent accord

L'application du présent accord étant subordonnée à l'adoption de l'ensemble des mesures légales nécessaires à son application, dans le respect de l'équilibre convenu par les signataires, son entrée en vigueur interviendra au lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension dépourvu de toute exclusion sur son contenu. Compte-tenu de son caractère expérimental, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter de son entrée en vigueur. Il cessera de plein droit de produire ses effets au terme de ce délai.

A la suite de l'évaluation prévue à l'article 22 ci-dessus, les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel, se réuniront pour examiner les suites à donner au présent accord.

Un premier bilan d'étape sera réalisé par le comité de suivi à l'issue des 18 premiers mois suivant l'entrée en application du présent accord.

Fait à Paris le 19 juin 2013

Pour la CGPME

Pour le MEDEF

Pour l'UPA

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

ANNEXE A L'ARTICLE 13

ELEMENTS DESCRIPTIFS DESTINES A FACILITER L'ELABORATION D'UNE DEMARCHE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL

- **La qualité de l'engagement à tous les niveaux de l'entreprise**

  - Prise en compte des enjeux de la vie personnelle des salariés par les dirigeants des entreprises à tous les niveaux, par les partenaires sociaux et pour ce qui concerne l'environnement de l'entreprise, par l'État et les collectivités territoriales
  - Modes d'implication des salariés, y compris de l'encadrement, favorisant l'expression des femmes et des hommes dans la vie au travail.

- **La qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise sur :**

  - L'environnement économique
  - Les objectifs et orientations stratégiques (cf les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social)
  - Les valeurs auxquelles se réfère l'entreprise (exprimées par exemple dans les chartes d'entreprise) y compris dans ses relations avec son environnement
  - Les « caractéristiques » des salariés.

- **La qualité des relations sociales et de travail :**

  - Reconnaissance du travail
  - Egalité salariale entre les femmes et les hommes
  - Respect, écoute des salariés
  - Mise en place d'espaces de dialogue et d'expression des salariés
  - Information adaptée aux enjeux des relations sociales et de travail (cf les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social)
  - Dialogue social aux différents niveaux (établissement, entreprise, groupe)
  - Rôle des Institutions représentatives du personnel
  - Modalités de participation aux décisions (cf les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social).

- **La qualité du contenu du travail**

  - Autonomie
  - Variété des taches
  - Degré de responsabilité
  - Enrichissement des compétences
  - Capacité d'expression des salariés
  - Sens donné au travail

JTC

TPO RL MN RG