

Q La Lettre de la Qualité de Vie au Travail

L'information sur la Qualité de Vie au Travail
en Normandie

N°1
Janvier 2019

Plan santé
au travail

2016-2020

NORMANDIE

Parlez-vous Qualité de Vie au Travail ?

Comme les mots renvoient pour chacun de nous à des représentations différentes et tout particulièrement dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail, nous nous sommes attachés à définir de manière collective un certain nombre d'entre eux. Nous avons choisi de les partager avec vous, avec l'objectif de parler progressivement le même langage.



Prévention primaire :

La prévention primaire consiste à mettre en place une organisation du travail et des conditions de travail qui permettent d'éviter les risques professionnels pour préserver la santé physique et mentale des salariés. Les démarches Qualité de Vie au Travail relèvent de ce niveau de prévention.

La prévention primaire se distingue de la prévention secondaire qui prévoit des actions correctives sur des risques qui ne peuvent pas être évités. La prévention tertiaire consiste à prendre des mesures curatives lorsque les risques professionnels ont affecté la santé des personnes. (cf : L4121-1 & L4121-2 du code du travail)

Espace de discussion :

L'espace de discussion a pour objectif l'expression des salariés sur leur travail, en favorisant les collectifs de travail. Il fournit à l'employeur et aux instances représentatives du personnel, des éléments de réflexion sur d'éventuelles évolutions du travail.

L'espace de discussion porte sur l'activité de travail, les règles du métier, les ressources, les contraintes, le sens donné au travail, ses conditions de réalisation... Les participants se réunissent pour partager des données, des points de vue, des propositions, des idées, dans la perspective d'évolutions techniques, organisationnelles ou managériales.

Répondant à un objectif défini au préalable et prévu sur une durée déterminée, avec un animateur formé, l'espace de discussion se déroule suivant un cadre et des règles partagés. Une attention particulière est portée à la place et au rôle de l'encadrement intermédiaire. Sa mise en place repose sur un engagement fort de la direction.

Edito

Cette première lettre QVT qui vient clôturer l'année 2018 et ouvrir 2019 a été voulue par notre groupe de travail pour partager et faire connaître l'avancement de ses travaux. Elle est tout particulièrement destinée, pour ce premier numéro, aux membres du CROCT, du GPRO et du PRST. Les numéros suivants seront relayés par les membres de notre groupe de travail auprès de leurs propres adhérents et par vous-même, si vous le souhaitez.

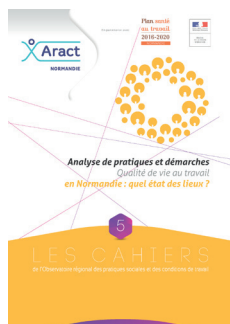
Ce sujet de la Qualité de Vie au Travail fait progressivement son chemin dans nos organisations et dans les entreprises, mais il se traduit de façon parfois très différente dans les pratiques. Ce constat a participé à l'orientation de nos travaux et aux priorités que nous nous sommes données. Nous avons consacré l'année 2017 à réaliser un état des lieux de la QVT en Normandie, au travers de l'analyse des accords déposés sur ce sujet, du repérage par chacun d'entre nous de « bonnes pratiques » d'entreprises en matière de QVT ou bien s'en approchant et en partageant les résultats d'une étude normande dont la synthèse est reprise dans ce premier numéro. L'année 2018 a été consacrée à la construction d'un glossaire visant à définir différents termes en lien avec la QVT. Cela a donné lieu à des échanges nourris, parfois vifs, tant le sujet se prête à la controverse. Notre groupe est conscient de cela, c'est pourquoi nous avons consacré du temps collectivement à ces définitions que nous vous proposerons de partager au fil des numéros dans la rubrique « Parlez-vous QVT ? ». Au-delà ce travail va nous permettre de construire un outil de sensibilisation sur le sujet. Nous en tenterons une première version lors du forum partenarial d'avril 2019.

Cette année 2018 a également été consacrée à la création de différents outils comme nous nous y sommes engagés dans le cadre de ce PRST3 : un outil de sensibilisation générale, un auto-diagnostic destiné aux TPE-PME, un outil de sensibilisation ciblant plus spécifiquement le lien entre management et QVT. La finalisation de ces différents outils sera réalisée au premier semestre 2019 et nous pourrons alors engager des actions de sensibilisation.

N'hésitez donc pas à solliciter notre groupe pour avoir accès aux outils que nous aurons construit !

Analyse de pratiques et démarches Qualité de Vie au Travail en Normandie : quel état des lieux ?

L'étude portant sur l'état des lieux des pratiques et démarches des acteurs normands, s'est révélée comme un outil essentiel pour orienter les travaux de notre groupe de travail.



Une quinzaine d'acteurs de différents horizons (organisations représentatives d'employeurs et de salariés, préventeurs, médecins du travail, consultants, entreprises et collectivités) ont été sollicités pour répondre à ces questions dans le cadre de cette étude «Analyse de pratiques et démarches qualité de vie au travail en Normandie : quel état des lieux ?» qui vise à :

- évaluer la réalité de l'appropriation du concept de qualité de vie au travail en Normandie,
- identifier les pratiques des acteurs qui développent des actions sur le sujet,
- appréhender si ces acteurs font le lien entre qualité de vie au travail et santé au travail.

Téléchargez l'étude ou sa synthèse sur www.normandie.aract.fr, rubrique Etudes et sondages.

Zoom sur une expérience d'entreprise

Cette petite entreprise familiale créée en 1981 produit des fruits et légumes en Normandie. Elle compte moins de 10 salariés et mobilise, pendant les saisons de récolte, des saisonniers pour venir prêter main forte à ses salariés permanents.

Si le mot «Qualité de Vie au Travail» ne parle pas forcément au dirigeant, il répond sans hésiter aux questions suivantes :

- **Qu'est-ce que faire du bon travail ?**

« C'est d'abord produire de la qualité. Dans notre métier le salarié cueille les fruits et les met en barquette. La barquette ne sera pas retouchée après. Il peut donc de lui-même constater s'il a fait ou non du bon travail en se posant la question suivante : est-ce que, en tant que consommateur, j'aurais envie d'acheter cette barquette de fraises ? Est-elle bien présentée ?

Ici, la qualité de notre produit est directement liée à la qualité du travail et le salarié peut l'évaluer lui-même, contrairement à de grandes entreprises où le salarié participe à une partie du process de production mais n'en voit pas toujours le résultat final. »

- **Qu'est-ce qui est important pour vous en termes de management ?**

« Il est très important de donner du sens au travail, d'expliquer les raisons pour lesquelles il faut faire les choses. Parfois, il y a des tâches ingrates à réaliser (nettoyer toute une serre et pour cela sortir tout ce qui s'y trouve). Quand on a expliqué l'importance de le faire, les conséquences sur la suite de la récolte, l'impact économique à ne pas le faire, c'est plus facilement compris, même si cela reste difficile. Il est aussi important d'accepter que tout le monde ne puisse pas être à 100% tout le temps : fatigue... Il faut pouvoir le détecter et organiser un soutien au sein de l'équipe ».

- **Quelles sont les conditions du travail chez vous ?**

« Le travail reste physiquement sollicitant dans notre métier, même si nous avons réalisé un certain nombre d'aménagements qui souvent apportent une amélioration des conditions de travail et une meilleure performance culturelle. Par ailleurs, nous avons décidé de ne plus utiliser d'insecticide chimique, juste des engrais de synthèse. Nous sommes en PBI (production biologique intégrée). Pour remplacer les insecticides nous mettons de l'ail comme répulsif et des prédateurs naturels (des insectes choisis pour que nos salariés ne soient pas piqués dans les serres). Depuis, des salariés qui avaient des problèmes d'allergies aux mains, les ont vus disparaître. »

Les pratiques de Qualité de Vie au Travail ne sont pas l'apanage des entreprises de grande taille. Sans en connaître les fondamentaux, ce chef d'entreprise porte l'un des éléments essentiels de ces démarches : « La Qualité de Vie au Travail s'entend d'une démarche qui désigne l'ensemble des actions visant à concilier santé au travail et performance globale de l'entreprise, en améliorant les conditions d'exercice du travail »

Actualités

- Le 29 janvier, l'Aract Normandie organise à Caen une matinée d'échange : « La Qualité de Vie au Travail, et si c'était la solution pour mieux travailler demain ? » *Inscrivez vous sur www.normandie.aract.fr*
- Le 2 avril prochain dans le cadre du Forum partenarial : « Les Conditions de Travail au Carré », notre groupe proposera une animation « Quizz sur la Qualité de Vie au Travail » et un atelier « Qualité de Vie au Travail et espaces de discussion » sous forme de débat mouvant. *Informations complémentaires à venir.*

Comité de rédaction :

Catherine LABBE (Aract Normandie), Yann COME (AMSN), Thierry LEBEY (CFDT)

Membre du groupe PRST3 sur la qualité de vie au travail :

AMSN, Aract Normandie, CFDT, CFCEGC, CMAIC, CPME Normandie, Direccte Normandie, FRSEA, ISTF, SANTRAVIR, SISTM.