

Qualité de vie au travail

Méthode et calendrier

A l'issue de la réunion de concertation du 10 avril 2014 entre les employeurs publics et les organisations syndicales sur le sujet de la « Qualité de Vie au Travail dans la Fonction Publique », le présent document a vocation à fixer la méthode et le calendrier de cette réflexion commune. Celle-ci vise, si possible, une négociation qui pourrait se traduire par un accord.

I – Le contexte

L'amélioration de la qualité de vie au travail des agents publics est une volonté forte de la part des employeurs publics (Etat, collectivités territoriales, hospitaliers). Tout d'abord, les employeurs publics se doivent d'être exemplaires, comme ils en ont pris l'engagement notamment à travers les accords sur la prévention des risques psycho-sociaux (22 octobre 2013) et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (8 mars 2013). Ensuite, le développement du bien-être au travail est un facteur majeur d'efficacité des services publics.

Cette démarche consiste à définir un cadre de travail ouvert facilitant les échanges et le partage de l'information, à mettre en place une organisation du travail respectueuse des temps personnels, à adapter les modes d'encadrement pour encourager la participation et l'implication de chacun dans les choix et les décisions, à donner du sens à l'action individuelle par l'écoute et la responsabilisation.

II – La méthode

La démarche pourrait s'articuler selon deux phases :

I- Une phase de concertation sur la méthode :

La réunion de concertation du 10 avril 2014 a permis d'identifier les principaux thèmes de discussion **(les séquences thématiques)** et leur **structuration dans le temps**. Le présent document intègre le résultat de cette concertation.

II- Une phase de négociation :

La phase de négociation pourra s'échelonner de mai à la mi-juillet 2014 et permettra de définir les mesures à intégrer dans le projet de relevé de conclusions.

Cette phase de négociation intégrera un temps d'approfondissement de chaque thématique, appuyé sur des documents de cadrage et des exemples de bonnes pratiques.

III – Les thèmes de la négociation

Quatre séquences thématiques ont été définies :

- **Séquence 1 : Comment améliorer l'organisation collective du travail en s'appuyant sur l'encadrement et les agents ?**

L'amélioration de l'organisation collective du travail est au cœur de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Elle peut progresser :

- o En clarifiant les missions :
 - Dans le cadre des projets de service (définition des missions, de l'organisation du travail, des modes d'information et de communication)
 - Et en valorisant la place du collectif par des dispositifs appropriés

- o Par l'accompagnement au changement :
 - En analysant les risques et les impacts des projets
 - En associant et en accompagnant les agents dans les situations de changement
- o En proposant des espaces et des temps visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail :
 - En lien avec le CHSCT et le CT dans les programmes annuels de prévention des risques professionnels
 - Par la qualité des lieux collectifs et des espaces de cohésion

- **Séquence 2 : Comment mieux reconnaître le rôle de l'agent comme acteur de l'organisation du travail ?**

Le droit d'expression des agents et la reconnaissance de leur travail et de leurs conditions d'exercice doivent être renforcés :

- o En organisant l'expression directe et collective
- o En faisant de l'entretien professionnel un moment privilégié de dialogue
- o Par la mise en place de dispositifs de médiation
- o Par l'accompagnement de l'agent en situation d'agression ou sujet à des risques professionnels
- o Dans le respect des attributions des instances

- **Séquence 3 : Comment mieux accompagner l'encadrement pour promouvoir la qualité de vie au travail ?**

L'encadrement joue un rôle central dans le développement de la qualité de vie au travail. Son rôle peut être accru :

- o En professionnalisant les services RH pour accompagner les encadrants lors de leur prise en poste et en cours de carrière
- o Par la mise en place de parcours de formation individualisée et de sensibilisation aux risques professionnels et à la qualité de vie au travail
- o Par la mise en place de réseaux et d'échanges entre pairs
- o Par l'accompagnement du nouvel encadrant par un encadrant plus expérimenté (tutorat, mentoring)

- **Séquence 4 : Comment mieux concilier vie familiale, vie sociale et vie professionnelle ?**

Une meilleure conciliation des différents temps qui structurent la vie de chacun et de chacune est de nature à favoriser une plus grande qualité de vie au travail. Elle peut progresser :

- o Par l'élaboration de chartes des temps (prévues par l'accord du 8 mars 2013) et de gestion des TIC :
 - Quelles responsabilités des encadrants ?
 - Quelle association des agents et de leurs représentants ?
 - Comment en assurer le suivi pour qu'elles représentent un véritable levier de qualité de vie au travail ?
- o Par le recours à des modalités particulières d'organisation du travail pour répondre à un objectif de mieux-être
 - Quelles évolutions paraissent souhaitables ?
 - Quelle place pour le télétravail ?
 - Quelles garanties et protection pour les agents ?

IV – Le calendrier global

Phases	Travaux	Calendrier
I	Validation de la présente feuille de route	22 mai 2014 -14h30
II	Travaux relatifs à la séquence thématique n°1	22 mai 2014 -14h30
	Travaux relatifs à la séquence thématique n°2	18 juin 2014 -14h30
	Travaux relatifs à la séquence thématique n°3	2 juillet 2014 -14h30
	Travaux relatifs à de la séquence thématique n°4	9 juillet 2014 -14h30
	Réunion de synthèse	17 juillet 2014 -14h30