

Tous ces outils sont des supports pertinents pour le développement des démarches de prévention dans l'entreprise.

Les branches sont invitées à mettre en place des lieux de discussions paritaires sur les questions de santé et sécurité, telle qu'une **commission paritaire dédiée à la santé et à la sécurité au travail**. En particulier quand leur comité technique national ou autres instances existantes, ne permettent de répondre totalement aux besoins.

1.2.4.3.2/ Les SST de branche participent également activement à la prévention dans les secteurs concernés et doivent conserver leurs spécificités

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent favoriser le rôle des branches professionnelles dans l'accompagnement et l'appui aux entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les questions de santé au travail. Elles ont toute leur place pour proposer, dans le cadre de leurs prérogatives, en s'appuyant notamment sur les statistiques de sinistralité de la branche ATMP, une politique de prévention ciblée correspondant à la culture de leurs métiers.

II/ Promouvoir une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail

2.1/ La qualité de vie de travail (QVT) : un levier d'attractivité et de prévention

La qualité de vie au travail (QVT) a fait l'objet d'un accord national interprofessionnel (19 juin 2013). Bien qu'ayant juridiquement cessé de produire ses effets, cet accord fondateur demeure une référence.

La QVT engage un regard plus large sur le travail et ses conditions de réalisation.

La notion de QVT présente de multiples dimensions : les conditions de travail, l'environnement et les relations de travail, la conciliation des temps de vie privée et professionnelle, les conditions d'accès à la mobilité, la reconnaissance du travail, le climat social, l'égalité professionnelle, etc. Autant de registres sur lesquels l'entreprise, pour ce qui la concerne, peut instaurer de bonnes conditions de travail, un climat de confiance, un environnement et une atmosphère propices à l'échange, au partage et au bien-être au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, la place des managers est centrale et les pratiques managériales sont au cœur des évolutions attendues en matière de prévention et de qualité de vie au travail.

2.2/ La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) : une vision collective et intégrée de la santé au travail

La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. A cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire.

Pour cette raison, le présent accord propose que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail.

Ils soulignent l'importance du dialogue social et rappellent que la QVT fait partie des thématiques de négociation obligatoires prévues par le code du travail qui peut prendre, à cette occasion des aspects qui recoupent le domaine de santé et de la sécurité au travail. La qualité de vie au travail s'inscrit dans une approche qui tient compte de la réalité de l'entreprise et répond à ce titre aux préoccupations de l'employeur, des salariés et de leurs représentants.

Ce dialogue social relève également des échanges entre partenaires sociaux dans le cadre des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) et des Commissions paritaires régionales dédiées aux professions libérales (CPR-PL).

Dans les TPE-PME, notamment en l'absence de représentation du personnel, la QVCT peut aussi être abordée dans un dialogue direct, actif et constructif entre les salariés, leurs responsables hiérarchiques et l'employeur.

La démarche de qualité de vie et des conditions au travail peut prendre de multiples formes. Son approche doit être adaptée en fonction des besoins et des spécificités de chacune des entreprises (taille, domaine d'activité, localisation, etc.).

A ce titre, l'accompagnement de l'entreprise dans sa démarche qualité de vie au travail permet d'éviter l'écueil d'une approche standardisée et plaquée sans plus-value pour l'entreprise et les salariés.

Les partenaires sociaux, signataires de cet accord, considèrent que certaines dimensions de la qualité de vie au travail et des conditions de travail participent de la prévention primaire en entreprise notamment si la démarche utilisée pour traiter de la qualité de vie au travail implique tous les acteurs de l'entreprise et mobilise fortement le dialogue social et le dialogue professionnel.

La construction d'une démarche de qualité de vie au travail fondée sur un **engagement volontaire** et partagé.

La qualité de vie au travail résulte d'un **processus d'appropriation continue**.

2.3/ La QVCT : une démarche d'entreprise pragmatique et progressive

Il n'existe pas de méthode obligatoire et universelle pour conduire une démarche de qualité de vie au travail. Un accord de branche ou d'entreprise peut proposer une méthode adaptable par l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord estiment qu'une méthode progressive composée de différentes étapes peut permettre de guider les entreprises.

2.3.1/ La méthode à retenir :

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a proposé une méthode qui a fait l'objet d'un accueil favorable du fait de ce caractère pragmatique et progressif. Cette méthode est compatible avec la vision élargie de la QVT à la QVCT.

Elle se décompose en quatre étapes successives qui s'appuie sur le dialogue social, le dialogue professionnel et la participation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise :

1/ une première phase de conception de la démarche positionne les enjeux à un niveau stratégique pour l'entreprise :

- enjeux du marché
- enjeux sociétaux
- enjeux du travail

Il convient d'articuler ces trois catégories d'enjeux.

2/ une deuxième phase pose *un diagnostic partagé* sur la base de l'identification des questions jugées prioritaires à partir d'entretiens, d'analyse de documents, d'indicateurs, d'inventaires de bonnes pratiques. Le diagnostic porte généralement sur les démarches de progrès continu, les évolutions technologiques, les réorganisations et sur la manière dont les salariés participent aux transformations de leurs situations de travail.

Le diagnostic porte sur les éléments suivants :

- **la nature des objectifs de la QVCT** et en particulier sur le champ de la santé au travail. La QVCT porte sur :
 - l'articulation des sphères de vie (conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, déconnexion numérique)
 - sur les conditions d'exercice du travail (IRP, management, moyens, relations interpersonnelles et collectifs du travail)
 - l'utilité et le sens du travail, les transformations rapides du travail (numérisation...), la conduite du changement, la mobilisation de modalités d'organisation du travail tel le télétravail... ;
 - L'expression des salariés et leur participation ;
- **les acteurs directement concernés par la question**, - qui ne sont pas seulement les RH, les préventeurs - mais aussi les concepteurs de l'organisation (DSI, directions métiers...), le management de proximité, les salariés eux-mêmes et leurs représentants ;
- **les bonnes pratiques des branches professionnelles et des entreprises utiles pour avancer sur le sujet** :
 - D'information des salariés : l'explication de la stratégie de l'entreprise à tous les salariés, la communication sur un projet d'entreprise compréhensible par tous, l'affirmation de valeur et d'une éthique de l'entreprise
 - D'articulation du travail avec la vie privée : conciliation, limites des intrications réciproques, les dispositifs liés à la parentalité
 - De qualité des relations sociales et du contenu du travail : l'attention à la reconnaissance du travail réalisé, l'accent sur le sens, la valeur et la finalité du travail, le degré d'autonomie, la confiance
 - De santé au travail et de prévention de la désinsertion professionnelle : la prévention des risques psychosociaux, le retour au travail des personnes malades
- De dialogue social et d'implication des salariés via le dialogue professionnel
 -

3/ une troisième phase vise à *choisir les expérimentations* et les *mettre en œuvre dans un secteur limité* de l'entreprise pour voir si le projet est viable et atteint ses objectifs.

4/ une quatrième et dernière phase vise à *pérenniser les actions retenues sur la base d'un bilan des actions et des modalités de suivi des indicateurs mis en place*. Une diffusion plus large des apprentissages effectués est réalisée.

2.3.2/ Les partenaires sociaux signataires du présent accord invitent les branches professionnelles à investir le sujet de la qualité de vie au travail et condition de travail dans leurs travaux et à accompagner l'intégration de celle-ci dans les entreprises.

2.4/ un accompagnement organisé en proximité des entreprises

L'accompagnement des entreprises doit être renforcé sur ces thèmes liés au travail, aux conditions de travail et peut mobiliser tous les acteurs du territoire compétents.

Cet accompagnement est organisé en proximité des entreprises qui doivent pouvoir facilement y avoir accès. Les entreprises doivent pouvoir mobiliser les acteurs de prévention du territoire et notamment le service prévention du SPSTI, l'échelon régional du réseau ANACT-ARACT, le service prévention de la CARSAT et l'OPPBTB quand il y a lieu,

Le comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST Cf. partie 4) se substitue au GPRO du CROCT et reprend ses missions. Il aura également pour mission de promouvoir l'action en réseau de l'ensemble des acteurs régionaux et locaux à savoir les SPSTI, ARACT, CARSAT. Il permettra également la coordination des outils mis à disposition des entreprises par ces différents acteurs dans leur champ d'action respectif.

A cette fin, le CRPST crée en son sein une commission dédiée chargée d'organiser la mise à disposition cohérente, et coordonnée de l'ensemble des outils qui impacte positivement la vie de l'entreprise et des salariés.

Cette coordination facilitera l'accompagnement des entreprises dans cette démarche spécifique à la QVCT. Voir le titre 4 sur la gouvernance.

III/ Promouvoir une offre de services des SPSTI efficiente et de proximité

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national et interprofessionnel proposent de définir une offre de service répondant aux enjeux majeurs définis précédemment.

Cette offre concerne les services de santé au travail interentreprises qui sont les premiers acteurs de proximité des entreprises. Elle s'articule avec les offres complémentaires des autres acteurs institutionnels ou non.

Cette offre de service doit à la fois répondre à une demande et/ou un besoin formulé par les entreprises mais aussi leur permettre de dépasser ceux-ci au travers d'une proposition proactive, plus large, permettant aux entreprises (employeur, salariés et représentants du personnel) de progresser en matière de prévention primaire et de culture de prévention. Il s'agit de s'assurer de l'effectivité des missions des SPSTI afin d'éviter toute altération de la santé des salariés.

3.1/ Un cahier des charges pour une offre obligatoire au service des employeurs et des salariés

3.1.1/ Un diagnostic partagé sur les atouts et faiblesses des SSTI

Les partenaires sociaux partagent le diagnostic et les objectifs suivants :

Les services de santé au travail, qu'ils soient interentreprises ou autonomes sont créés à l'initiative des employeurs du secteur privé pour répondre à leur obligation de surveillance de l'état de santé des salariés. Il s'ensuit l'existence d'un véritable maillage territorial, de proximité au service de la prévention des risques professionnels et de la santé des salariés.

Cependant, il existe une **grande hétérogénéité des prestations rendues** par ces SSTI alors qu'il existe une forte attente en matière de « prévention » de la part des employeurs et des salariés.

Il est important pour les entreprises qui n'ont aucune ressource interne en prévention d'être servies dans ce domaine de **façon systématique et effective** par les services de santé au travail et ce, dans des délais raisonnables et contraints en portant une attention toute particulière aux TPE-PME.

Dès lors, il est nécessaire de faire évoluer leur offre dans une **approche de service rendu** aux employeurs, aux salariés, et à leurs représentants.

3.1.2/ Une modernisation des SSTI pour des missions renouvelées

Les SSTI qui deviennent des services de prévention, de santé au travail interentreprises (SPSTI) devront proposer une offre socle minimale satisfaisante aux trois missions suivantes :

- **prévention**
- **suivi individuel des salariés**
- **prévention de la désinsertion professionnelle**