

SANTÉ/SÉCURITÉ  
AU TRAVAIL

# Qualité de vie et des conditions de travail



## **Q.V.C.T.** *acronyme*

Démarche collective visant à améliorer concrètement les conditions de travail.

*Ex : “Le cadre de travail, c’est pas fait pour décorer !”*

Décembre 2022

## La QVCT, un concept protéiforme

Reconnaissance de son travail (54%), relations avec ses collègues (52%) ou sa hiérarchie (47%), environnement de travail (44%), tels sont les fondements de la qualité de vie au travail (QVCT) selon les salariés.

Mais que recouvre en réalité cette notion ? La QVCT englobe un grand nombre des aspects de la vie au travail : relations au travail, climat social, contenu du travail, conditions de travail, risques professionnels, gestion des compétences et des parcours professionnels, égalité professionnelle etc. Elle ne doit pas s'envisager en un corpus d'actions concrètes, mais plutôt comme l'élaboration d'une démarche, faisant interagir de nombreux acteurs de l'entreprise.



### Attention

Ne pas confondre la notion de QVCT avec la notion de bonheur au travail. Cette notion, malgré l'emballage médiatique, reste éminemment subjective. Conciergeries, baby-foot ou encore salle de sport n'apportent pas de réelles améliorations des conditions de travail.

## Définition légale de la QVCT

Depuis le 31 mars 2022 (suite à la loi Santé-Travail de 2021), la QVT est devenue QVCT. Les objectifs, méthodes et outils n'ont pas changé, il s'agit seulement de mieux faire comprendre l'objet principal de la qualité de vie au travail : l'organisation du travail et donc l'action sur les conditions de travail (CT).

La qualité de vie au travail désigne les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture d'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.

La QVCT n'est pas réservée aux grands groupes, elle peut se mettre en place dans toutes les structures y compris les plus petites.

- le droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;
- les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail ;
- la prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité et la santé et la sécurité au travail.

(art. L. 2241-17 ; art. L. 2242-19 et 19-1 C. trav.)

**Conseil CFTC !** Nous encourageons les entreprises à négocier des accords qui leur ressemblent et à aller plus loin que le minimum légal.

## Pour agir : les 3 dimensions de la QVCT

### 1. Les conditions d'emploi et de travail :

- l'environnement de travail : lieux de travail, moyens techniques, organisation du travail ;
- les conditions d'emploi : développement professionnel (carrière, formation) ;
- la conciliation vie privée-vie professionnelle.

### 2. La capacité d'expression et d'action qui se rapporte à la qualité des relations de travail et en particulier au :

- soutien managérial : clarté des objectifs, reconnaissance ;
- soutien des collectifs : travail en équipe, échanges sur les pratiques ;
- travail participatif : groupe de résolution de problèmes, débats sur le travail... ;
- dialogue social.

### 3. Le contenu du travail, composante majeure, qui intègre :

- l'autonomie pour agir sur son travail, les

moyens pour réaliser le travail, la clarté des consignes ;

- le sentiment d'utilité : la participation au projet d'entreprise (cette valeur est perçue par autrui, les pairs, des clients etc.) ;
- l'intérêt du travail : possibilité de mobiliser dans son activité un ensemble de compétences (relationnelles, émotionnelles, physiques, cognitives...);
- le « travail complet » (sentiment de responsabilité) : pouvoir évaluer les effets de son travail par rapport au processus global et aux résultats attendus (piloter sa performance).



### Important

Il n'existe pas de solution QVCT clé en main. L'objectif d'une démarche QVCT est de penser le contenu du travail en amont, en intégrant ces différents paramètres dans les projets techniques ou organisationnels mis en place par l'entreprise.

## Négocier la QVCT

C'est une obligation pour certaines entreprises. Un accord de méthode peut définir la périodicité et les thèmes de cette négociation mais à défaut elle est annuelle et porte sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (écarts de rémunération, conditions de travail, mixité des emplois, parcours professionnel, etc.) ;
- la lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;

## Construire une démarche QVCT

L'ensemble des directions stratégiques et opérationnelles, l'encadrement et surtout les salariés doivent être mobilisés. La QVCT se construit en 4 étapes :

1. Co-construire une démarche en interne entre les acteurs du dialogue social pour définir les enjeux et objectifs ;
2. Réaliser un diagnostic de l'existant pour définir les priorités d'actions ;
3. Expérimenter des actions ;
4. Pérenniser les actions qui s'avèrent concluantes.

# Les chiffres

3 salariés sur 10 déclarent avoir rencontré des **difficultés de santé** liées à leur travail au cours des 12 derniers mois (28%).

38% des salariés français ressentent souvent du **stress au travail**.

Plus d'1 salarié sur 2 (52%) a ressenti au cours des derniers mois une **fatigue liée à une surcharge de tâches multiples** qu'il ne réalisait pas auparavant.

Seuls 15% des salariés constatent **une implication de leur entreprise** pour améliorer la qualité de vie au travail.

Source : Baromètre BVA des salariés santé bien-être au travail février 2019

## Pour en savoir plus

Site internet de l'ANACT ([www.anact.fr](http://www.anact.fr)) :

- Fiche ANACT – « 10 questions sur la Qualité de vie au travail »
- Publications « Agir sur la qualité de vie au travail » de l'ANACT

## Contacts

- L'ARACT de votre région
- Le délégué syndical ou le représentant CFTC de votre entreprise ou administration
- Vos élus CSE

## La CFTC milite et agit

**Pour dynamiser le dialogue social sur les questions de qualité de vie au travail et de conditions de travail :**

- en appelant à renégocier l'ANI QVCT de 2013 afin d'en faire un véritable retour d'expérience permettant de faire évoluer voire d'affiner le cadre juridique de la négociation de la qualité de vie au travail ;
- en appelant à revitaliser les discussions autour de cette thématique, enjeu de conciliation des questions de santé au travail et de gains de performance ;

- en militant pour une approche systémique, c'est-à-dire organisationnelle, de la qualité de vie au travail incitant les entreprises à adopter une démarche transversale et surtout stratégique des questions de santé au travail.

Syndicat CFTC

45, rue de la Procession  
CS 82348 75739 Paris Cedex 15

