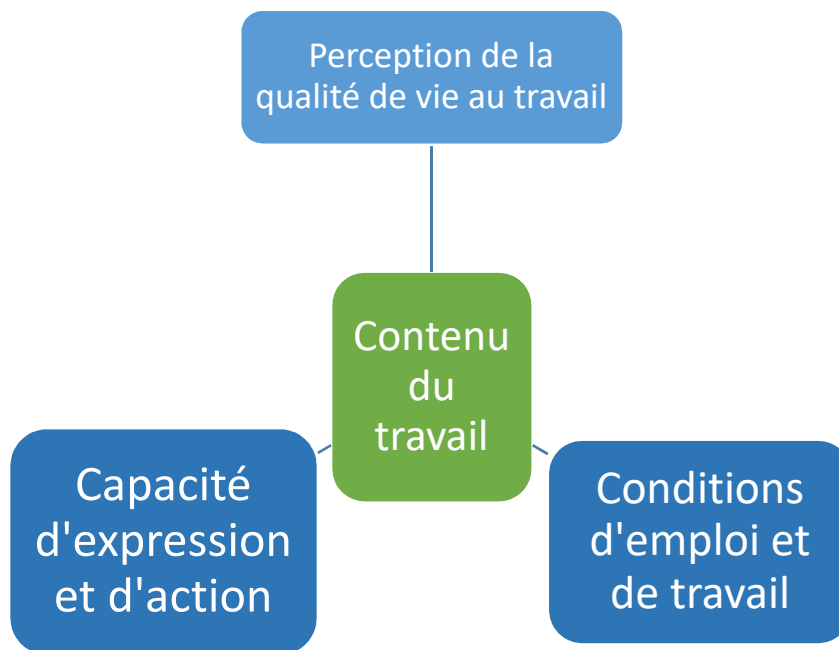


Le Ministère des armées conduit de nombreuses concertations qui engagent, de manière très morcelée, des sujets propres à la qualité de vie au travail. **Pour l'UNSA Défense** il est désormais indispensable de dépasser ce cadre et de s'engager dans une démarche globale de négociation contractuelle qui, au travers du prisme de la QVT, doit porter les **revendications de l'UNSA Défense dans l'intérêt des agents et de leurs conditions de travail**. C'est cet enjeu majeur pour le dialogue social qui guidera vos représentants UNSA lors de la prochaine mandature.

La qualité de vie au travail, c'est quoi ?

Les conditions dans lesquelles les agents exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte (Accord National Interprofessionnel, Juin 2013).



La qualité de vie au travail c'est faire le lien entre différents aspects de la vie au travail, y compris les interactions avec la vie hors travail et **d'ouvrir le dialogue sur la qualité et le sens du travail**. C'est travailler sur les déterminants des risques psychosociaux qui pourraient être considérés comme une qualité de vie au travail que l'on a laissé se dégrader. L'amélioration de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social peut améliorer l'engagement au travail et rendre les organisations de travail plus performantes.

En France, dans le secteur privé, un Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la qualité de vie au travail du 23 juin 2013 a poursuivi la démarche engagée par une série d'accords nationaux interprofessionnels concernant l'amélioration des conditions de travail (1975), la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2004), le stress au travail (2008) et la prévention du harcèlement et de la violence au travail (2010).

Dans le secteur public, l'idée d'une négociation sur la qualité de vie au travail a également fait son chemin. Les conditions d'exercice des missions des agents publics, leurs métiers et l'organisation des services ont beaucoup évolué. Les conditions quotidiennes de travail des agents de la Fonction publique sont devenues difficiles. Les études scientifiques sur les conditions de travail, qui intègrent désormais le secteur public et peuvent ainsi le comparer, montrent en effet des difficultés similaires à celles du secteur privé, voire même plus importantes pour certains métiers ou dans certaines situations. **En 2013, le Gouvernement a ainsi fait de la qualité de vie au travail un des sujets majeurs de l'agenda social de la Fonction publique. Après de longs mois de négociations portant sur les éléments de cadrage et le contenu de la négociation, un accord a été finalisé et soumis à la signature des organisations syndicales début 2015.**

Cet accord permettait de placer le dialogue social à tous les niveaux au cœur du processus d'évolution de la Fonction Publique en ouvrant des droits nouveaux pour les agents.



Travail

contenu et organisation du travail
Accompagnement du changement
articulation vie personnelle -vie professionnelle

Relations

Sociales et professionnelles
Reconnaissance
Participation aux décisions

Qualité de vie au travail

Environnement de travail

Santé et sécurité au travail
Conditions de travail
Prévention des RPS
Prévention de la pénibilité
Transports et déplacements

Formation professionnelle

Acquisition de compétences
Accompagnement à la mobilité
Accompagnement et évolutions de carrières

- La reconnaissance de l'agent comme un acteur de l'organisation de son travail ;
- Le droit d'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation du travail ;
- Le droit au respect de la séparation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Le droit à la déconnexion de tout moyen de communication et d'information en dehors des heures de service ;
- Le droit au recours en cas de refus d'exercer en télétravail.

Une démarche d'évaluation était prévue ainsi qu'un accompagnement de l'ANACT pour sa mise en œuvre. Une circulaire du 1^{er} ministre était programmée pour 2015 afin de préciser le plan d'action à réaliser avec les CT et les CHSCT pour :

- la mise en place d'une démarche participative pour organiser le droit d'expression des agents (espaces de discussion sur le travail),
- mise en place de dispositifs de prévention de situations de tension pour soutien aux cadres de proximité.
- évolution de l'entretien professionnel,
- accompagnement des agents en position d'encadrement pour la qualité de vie au travail,
- élaboration d'une charte de gestion des temps prenant en compte la numérisation du travail,
- mise en œuvre du télétravail après la publication d'un décret sur son encadrement juridique.

L'UNSA s'est fortement impliquée dans l'élaboration de cet accord dont elle a été signataire.

Cependant, cet accord n'a pas pu voir le jour car la CGT, FO et la FSU ne l'ont pas signé pour des motifs très éloignés du sujet.

En sortant du cadre de la négociation, les éléments comme le télétravail, qui par la suite ont été portés dans le cadre du dialogue social ont seulement donné lieu à une concertation.

Pour l'UNSA il est impératif pour améliorer les droits et les conditions de travail des agents de porter des propositions sur les différentes dimensions de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social local. Sens du travail, reconnaissance, conditions de travail, organisation du travail, relationnel et ambiance de travail, égalité entre les hommes et les femmes, équilibres entre vies professionnelle et personnelle, contenu du travail et autonomie, circulation et qualité de l'information, santé et sécurité au travail, sont nécessaires pour faire en sorte que le travail soit à la fois « efficace, motivant, enrichissant et collectif ».

L'UNSA revendique l'engagement d'une démarche pérenne, globale et collective pour s'attacher à répondre aux attentes des agents, l'implication dans la durée de tous les acteurs des services (équipe de direction, encadrement, maîtrise, opérateurs, fonctions support ou transverse) pour la prise en compte des situations réelles de travail.

Pour ce qui concerne spécifiquement le ministère des Armées, si la qualité de vie au travail n'a pas de définition précise et stabilisée dans un cadre juridique précis et universel, il existe plusieurs dispositifs qui permettent d'appréhender la qualité de vie au travail par l'une de ses **conséquences** directes : les Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Depuis la fin d'année 2016, le Ministère des Armées dispose d'un guide de prévention des RPS qui pose un certain nombre de bases permettant de s'inscrire dans une démarche de Qualité de vie au travail.

Ce guide est principalement adressé aux acteurs de la prévention, donc aux représentants des CHSCT du champ ministériel. Il aborde les risques psychosociaux pour désigner des situations de travail caractérisées par une organisation, des pratiques managériales, des conditions d'emploi pouvant être pathogènes pour le personnel.

Il est toutefois important de préciser que pour l'UNSA défense, les risques psychosociaux ne sont que les conséquences d'une prise en compte déficiente de la qualité de vie au travail et que l'on ne peut se satisfaire du traitement des symptômes sans s'attaquer aux causes directes.

Que prévoit le guide sur les risques psychosociaux ?

Ce guide ministériel **impose** la mise en place d'une **équipe pluridisciplinaire** définie dans sa composition et dans son mandat sous la responsabilité de chaque chef d'organisme. Celle-ci doit être adossée aux CHSCT référents. Le chef d'organisme a obligation d'évaluer, et d'identifier les facteurs de risques présents dans l'organisme, d'analyser les modalités d'exposition des personnels civils et militaires à ces facteurs. Il a également l'obligation de prévenir des risques à travers trois niveaux différents de prévention. La prévention primaire demeure cependant la seule garante d'une efficacité maximale de la diminution des RPS.

Les méthodes d'évaluation proposées pour le Ministère des Armées comme le RPS DU de l'INRS, qui reprennent les six axes du rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail coordonné par Michel Gollac (**l'intensité du travail et le temps de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, la qualité des rapports sociaux au travail, les conflits de valeurs, l'insécurité de la situation de travail**), permettent d'établir l'ébauche d'un diagnostic primaire dressant les bases d'un plan d'action.

Une réflexion et une concertation visant à un accord sur la QVT doivent donc être le fruit d'une **démarche structurée globale** sur l'ensemble de ces thématiques. C'est pourquoi un accord sur la méthode est indissociable d'un **diagnostic partagé préalable** qui déterminera les axes concrets d'amélioration ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre devant être associé à cette démarche.

Par exemple, un changement de mobilier, de couleur de peinture ne suffisent pas à eux seuls de justifier d'une prise en compte de la QVT pour un service, un bureau ou un atelier.

Comment aller plus loin ?

Dans une période de fortes réorganisations, de restructuration, le ministère s'est engagé à un certain nombre de règles dont s'affranchissent trop souvent les organismes : accompagnement de la conduite du changement, études d'impact préalables, adopter des actions portant sur l'organisation, les conditions de travail et les relations sociales...

Pour garantir aux agents des droits et une amélioration de leurs conditions de travail, pour l'UNSA Défense, il s'agit de renforcer la cohérence des négociations portant sur des sujets comme « le stress », « l'égalité », « la diversité », « la mobilité », « le temps de travail », « une protection sociale complémentaire », « le handicap », etc. Ces négociations sont souvent cloisonnées avec des résultats pas toujours convergents, des difficultés d'articulation et de cohérence dans les principes et dans le suivi de leur effectivité. La possibilité de négocier un accord unique sur ces sujets permettrait de fédérer les énergies, d'apporter de la cohérence dans l'action et d'assurer un meilleur suivi des progrès réalisés.

La qualité de vie au travail au ministère demain ?



Ouvrir une négociation sur la qualité de vie au travail au ministère des Armées implique qu'un diagnostic soit établi selon une méthodologie favorisant la participation et la confiance des agents du ministère. Cette démarche doit permettre de déterminer les enjeux propres au Ministère. Ce diagnostic préalable peut s'appuyer sur une enquête, le rapport de situation comparée, l'observation du travail, etc. C'est dans ce cadre que la dimension revendicative des représentants **UNSA Défense** désignés dans ces instances doit permettre d'engager des discussions sur la QVT et d'engager une négociation sur l'ensemble des thématiques précitées.

L'UNSA Défense s'inscrit pleinement dans une démarche visant à allier performance et bien être des agents. C'est pourquoi au cours de l'année 2017 les représentants des CHSCT ont bénéficié d'une formation au cours de laquelle cette thématique a été abordée afin d'être préparé au mieux pour la prochaine mandature. « **Des représentants formés, la garantie pour les agents d'être défendus au mieux de leurs intérêts** ». Si l'absence d'accord cadre fonction publique reste à ce jour dommageable, **vos représentants UNSA Défense engageront toute démarche visant à promouvoir la Qualité de Vie au Travail dans chaque organisme du Ministère des Armées. Pour chacun, pour toutes et tous, l'UNSA Défense est à vos côtés.**



UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
Tel : 01 42 22 37 02
federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsadefense.com
[@UnsaDefense](https://twitter.com/UnsaDefense)
[Unsa defense diffusion](https://www.youtube.com/channel/UC...)

