**L’accord cadre QVT :**

**Chronologie de la négociation**

* 17 juillet : finalisation de la feuille de route pour préparer la négociation QVT.
* 10 septembre : ouverture de la négociation
* 5 réunions plénières ont suivi les 25 septembre, 2 et 23 octobre, 25 novembre ainsi que des bilatérales). L’UNSA a transmis deux contributions avec des propositions d’amendement suite aux réunions du 2 octobre et 25 novembre.
* 15 décembre : nouvelle version modifiée du projet d’accord-cadre QVT a été annoncée pour le 10 décembre – document distribué
* L’UNSA devra transmettre ses propositions d’éventuels amendements complémentaires pour le 19 décembre.
* 8 janvier : réunion conclusive en présence de la ministre
* Les OS auront un délai pour décider de leur éventuelle signature de cet accord.

**Pour quoi une négociation sur la Qualité de vie au travail ?**

* Les risques pesant sur la santé mentale des agents sont dorénavant reconnus et doivent être pris en compte.
* L’efficacité de la démarche préventive qui tend à agir sur les déterminants des risques, donc sur les conditions de travail est également reconnue.
* La qualité de l’emploi, du travail et des conditions de travail constituent un enjeu majeur sur la santé des agents et l’efficacité du service public.
* Le cloisonnement des négociations RPS d’un côté, conditions de travail de l’autre, égalité professionnelle, discrimination, ne reflète pas la réalité de la vie au travail et des besoins des agents, d’où la nécessité d’une négociation plus globale.

Cette négociation s’inscrit dans la suite de l’accord fonction publique sur la santé au travail de 2009 et de l’accord sur la prévention des risques psychosociaux de 2013 et l’accord sur l’égalité professionnelle.

Ces accords ne seront pas renégociés mais certaines mesures seront rappelées et déclinées dans le cadre de la QVT.

Elle s’appuie sur un diagnostic partagé qualitatif et quantitatif des situations de travail dans la fonction publique (enquête DARES-SUMER).

L’UNSA Fonction publique travaille en lien avec l’UNSA dans le cadre de la commission UNSA Santé au travail, car ce sujet est transversal public-privé. Un séminaire a été organisé en juin 2014 sur ce sujet.

A noter que le plan santé au travail 2015-2019 (PST3) qui va être présenté au COCT comprend un volet QVT.

**Quel est le bénéfice attendu de cette négociation pour les agents ?**

C’est un enjeu important pour le quotidien des agents :

* degré d’autonomie et responsabilisation des personnels, (investissement et reconnaissance du travail effectué)
* prise en compte du cadre de travail, de l’ensemble des éléments qui influent sur la vie quotidienne des agents.
* conciliation temps professionnel /temps personnel

Les principaux points d’évolution attendus :

* instauration d’un droit d’expression aux agents pour l’organisation de leur travail, organisation qui doit rester garante de l’efficacité collective du service public et plus globalement sur l’exercice de leur mission (contenu du travail)
* un dialogue social qui doit prévaloir à tous les niveaux
* Ce sont donc des pratiques managériales différentes qui doivent en découler moyennant des formations pour l’ensemble des agents (cadres y compris).

**Que contient le projet d’accord- cadre en cours de négociation ?**

Cet accord cadre est composé :

* D’un préambule de nature politique qui situe le contexte dans lequel cet accord est négocié, les objectifs du gouvernement, la définition de la QVT, les conditions de la déclinaison de l’accord-cadre.

Les droits nouveaux annoncés :

* la reconnaissance de l’agent comme acteur de l’organisation de son travail ;
* le droit d’expression directe des agents sur le contenu et l’organisation de leur 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 de recours en cas de refus de l’autorisation d’exercer en télétravail.
* De deux axes :

1-) La mise en œuvre d’une culture collective du travail

2-) Des outils visant à mieux articuler vie professionnelle et personnelle (charte du temps et télétravail)

Les mesures à mettre en œuvre par les employeurs après publication d’une circulaire du 1er ministre début 2015

* Une méthode de déclinaison de l’accord- cadre avec le concours de professionnels (ex : ANACT, INRES etc…)
* Une démarche d’évaluation de la QVT avec une aide méthodologique qui sera fournie
* Un plan d’action à réaliser en 2015 en lien avec les CT et CHSCT :
* Mise en place d’une démarche participative pour organiser le droit d’expression des agents (espaces de d’expression qui peuvent prendre des formes diverses- modes d’expression directe et collective).
* Mise en place de dispositif de prévention de situations de tension pour soutien aux cadres de proximité.
* Evolution de l’entretien professionnel
* Accompagnement des agents en position d’encadrement pour la QVT (notion de cadre à clarifier- référentiels métiers complétés- marges de manœuvre à donner- parcours de formation obligatoires -échanges entre pairs…).
* Elaboration d’une charte de gestion du temps comprenant une dimension TIC - Une charte type sera transmise (canevas prévu dans l’accord égalité professionnelle –bilan biennal en CT).
* Mise en œuvre du télétravail après la publication du décret : un GT sur l’encadrement juridique du télétravail est prévu avec les OS début 2015 avant le passage d’un texte au CCFP.

**Quelle suite sera donnée après les signatures ?**

Cet accord sera non seulement proposé à la signature des OS mais aussi aux employeurs publics territoriaux (AMF-ARF…), hospitaliers.

Le comité de suivi réunira les signataires de l’accord pour suivre sa mise en œuvre

C’est un accord cadre qui aura vocation comme les précédents à être décliné sur les trois versants de la fonction publique via les instances nationales et locales (CSFP, CT, CHSCT…).