



Les essentiels pour constituer... Un comité "Qualité de Vie au Travail"

Le comité QVT est constitué autour de 3 objectifs majeurs :

1. Définir et installer une démarche QVT participative et paritaire
2. Structurer, organiser le travail tout au long de la démarche QVT
3. Déployer la démarche QVT en interne et la pérenniser en permettant à tous les acteurs de la structure de se l'approprier.

Le comité QVT est **un groupe technique, représentatif de l'ensemble des salariés.**

Les questions à se poser pour constituer le comité QVT :

- Quels acteurs sont incontournables sur ce sujet QVT : salariés, cadres, chargé de prévention, responsable qualité, rééducateurs et professionnels paramédicaux ...?
- Comment composer le groupe QVT ? Pour qu'il soit :
 - issu du terrain,
 - représentatif,
 - pluridisciplinaire,
 - légitime...
- Quelles modalités et conditions d'implication pour les IRP, la CME, la direction, l'encadrement ?
- Quels autres acteurs associer : médecin du travail ? intervenants externes ?

Exemples de critères retenus dans un établissement hospitalier :

- *Volontariat.*
- *Avoir des personnes avec une ancienneté importante et des personnes avec une moindre ancienneté.*
- *Des personnes ayant une expérience professionnelle dans d'autres établissements hospitaliers.*
- *Pluralité des services représentés*
- *Des métiers et niveaux hiérarchiques différents.*

Le comité QVT est un groupe technique et une force de propositions. Il a pour **missions principales :**

- Etablir et partager un état des lieux sur la QVT
- Sur quelles actions concrètes travailler ?
- Rendre compte de son travail aux partenaires sociaux (direction et représentants du personnel)
- Proposer :
 - des modalités de concertation et d'échange avec les salariés au sujet de la QVT
 - un processus d'installation et de pérennisation de la démarche
 - un plan d'action annuel et des modalités de mise en œuvre

Le comité QVT nomme un **pilote** et lui donne des missions :

Il participe à l'ensemble des journées de l'action collective santé/performance et mobilise les collaborateurs concernés le cas échéant

- Il met en œuvre la démarche en interne
- Il formalise les travaux effectués par le comité
- Il informe la direction de l'avancement des travaux et valide avec elle à chaque étape clé
- Il informe les IRP de l'avancement des travaux
- Il assure la communication auprès de l'ensemble des salariés
- Il garantit les moyens pour travailler

De façon à garantir l'implication dans la durée, des membres du groupe de pilotage, il est de la responsabilité de la direction de veiller à ce que leur participation soit bien intégrée dans l'organisation du travail.

Un comité QVT est un espace de discussion. Les espaces de discussion doivent avoir un cadre déontologique et un mode de fonctionnement

- Tout espace de discussion doit être sécurisé par des règles préétablies et validées par l'ensemble de ses membres afin de garantir le cadre déontologique de celui-ci, et donc de permettre l'expression libre de ses différents membres.
- Les règles peuvent différer en fonction des objectifs et du rôle de l'espace (1 espace de discussion = 1 cadre déontologique).
- Le cadre déontologique peut aussi être complété au fur et à mesure de la démarche si le besoin s'en fait sentir.

Exemple de règles de fonctionnement d'un comité QVT :

- *Ne pas mettre en difficulté les collègues.*
- *Écoute et respect de la parole de l'autre.*
- *Pas de jugement sur les personnes.*
- *Respect des points de vue contradictoires.*
- *Au sein du comité QVT, chacun des membres a le même poids quel que soit son niveau hiérarchique ou son métier.*
- *Chaque membre est là pour apporter son expérience, son point de vue,*
- *Les membres ont une obligation de confidentialité.*
- *Se mettre d'accord sur ce qui peut être dit en dehors du comité QVT.*
- *Etre présent aux réunions et être à l'heure (Prévoir les réunions bien à l'avance).*

Il est important que le comité établisse et **formalise ses règles de fonctionnement**

Quelques règles élémentaires pour optimiser le fonctionnement d'un comité QVT

- La participation est volontaire et assidue
- La prise de parole est responsabilisée,
- Une place est faite à l'expression de chacun sans jugement, ni justification
- La confidentialité des échanges est garantie, le comité décide de ce qui doit être communiqué
- Des circuits de transmission sont mis en place avec d'autres réunions : comité de direction, CHSCT, CSE, CTE...
- Du temps et des moyens sont consacrés à l'animation de ces espaces d'échanges
- Une synthèse des échanges ou un relevé de décision est formalisée et adressée systématiquement à l'ensemble des membres du groupe
- Le respect des personnes et la courtoisie,
- Des questions de compréhension pour comprendre, clarifier.

Le comité QVT doit **organiser la communication en interne de la démarche QVT**

La communication de la démarche est une étape cruciale à réfléchir au préalable.

C'est elle qui déterminera la mobilisation des acteurs de l'entreprise en ce qu'elle représente entre autres choses, l'engagement et « la volonté de » auprès des salariés.

- Possibilités de communication :
 - Affichage
 - Présentation plénière
 - Présentation par le management (de proximité ou autre)
 - Portage et diffusion par les membres du Comité QVT, IRP, Direction, management
 - ...
- Une **communication régulière** sur les décisions prises et l'avancée de la démarche doit être faite et accessible à tous pour préserver la dynamique et éviter les rumeurs ou autres communications infondées.