

Fiche-outil pour définir un accord de méthode

Objectifs poursuivis :

Pour valider de façon paritaire le cadre de la démarche, l'entreprise peut choisir de mettre en place un accord de méthode.

Méthodologie :

Une fois l'accord signé, il est déposé à la Direccte. À l'issue de la mise en œuvre de la démarche, soit un an environ, un accord unique ou intégré pourra être négocié à partir des enseignements tirés de la démarche par les parties prenantes.

Accord de méthode QVT (modèle)
<p>Préambule : La société X a pour mission (...) La qualité de nos prestations dépend des moyens matériels et surtout de la qualité de l'engagement de nos salariés. Cet engagement suppose que le travail (organisation, conditions, contenu) soit lui-même de qualité. Ainsi, les parties signataires souhaitent, par cet accord de méthode, déterminer les objectifs, les étapes et les modalités de la démarche Qualité de vie au travail. La démarche QVT participe d'une triple finalité : la performance de l'entreprise, la qualité du dialogue social et la prévention primaire.</p>
<p>Champ d'application : Toutes les unités et tous les salariés de l'entreprise.</p>
<p>Définition de la QVT : La direction et les organisations syndicales signataires conviennent de retenir la définition de la QVT de l'ANI de juin 2013. « Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et la capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci détermine la perception de la qualité de vie au travail.»</p>
<p>Objet de l'accord : Le présent accord vise à définir le cadre méthodologique de la démarche QVT. Les parties signataires s'engagent, à partir d'un état des lieux (<i>diagnostic</i>) à identifier les axes d'amélioration et à mettre en place des actions correctives via des expérimentations évaluées de manière concertée et participative.</p>
<p>Création d'un comité QVT : Pour bénéficier de compétences et d'expériences professionnelles élargies sur ce domaine, les parties décident de constituer un « comité QVT » qui aura pour mission de définir et piloter les différentes étapes de la démarche. Ce comité sera composé de : X représentants de la direction, X délégués syndicaux, du secrétaire du CHSCT, du directeur de la production.</p>
<p>Le diagnostic : Les parties conviennent de réaliser un état des lieux préalable à partir de l'analyse de données quantitatives et qualitatives relatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux outils et dispositifs déjà existants (rapports CHSCT, bilan social, DURPS...), - à une enquête auprès de tous les salariés, - à une analyse du fonctionnement de l'unité de production. <p>Cet état des lieux sera réalisé par un groupe de travail animé par un manager de proximité. La composition de ce groupe sera déterminée par le comité QVT un mois après la signature de cet accord.</p>
<p>Réalisation des expérimentations : Au terme de la réalisation de l'état des lieux, le comité QVT priorisera les actions qu'il convient d'expérimenter. Les sites ou unités d'expérimentation seront choisies sur une base volontaire. Chaque expérimentation sera évaluée par un groupe de travail spécifique qui portera ses travaux vers le comité QVT.</p>
<p>Durée de l'accord : 2 ans par exemple afin de garantir son suivi effectif.</p>
<p>Calendrier prévisionnel : La phase « état des lieux » sera de trois mois environ. La phase d'expérimentation de 3-6 mois. Un accord unique ou intégré devrait être négocié suite au bilan de la démarche dans un an environ. Le comité QVT se réunira à la fin de chaque étape. Il informera les instances (CE, CHSCT) des résultats de ses travaux ainsi que les managers concernés par les expérimentations et le déploiement des actions.</p>