



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

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 laissée 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.

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 celle 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.



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 ces **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.

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.

Comment aller plus loin ?

Dans une période de fortes réorganisations, de restructurations, le ministère s'est engagé à un certain nombre de règles dont s'affranchit 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.

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'établir 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 de préparer au mieux la prochaine mandature. **« Des représentants formés, la garantie pour les agents d'être défendus au mieux dans 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.**

Pour en savoir plus, consulter les guides QVT et RPS sur nos sites



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...)

**Tout le monde
a droit à l'UNSA**