

ACCORD DE METHODE « Qualité de vie au travail »

ENTRE :

L'ARI, dont le Siège est situé 26 Rue Saint Sébastien – 13006 Marseille, représentée par son Président M. Jacques PANTALONI,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Mme Christine BERNARDINI, déléguée syndicale centrale,

Le syndicat CGT représenté par M. Didier ZIKA, délégué syndical central,

Le syndicat FO représenté par Mme Dominique HONETZY, déléguée syndicale centrale,

Sommaire

Préambule	1
Article 1 - Champ d'application	1
Article 2 - Objet de l'accord	1
Article 3 - Définition de la Qualité de Vie au Travail (QVT)	2
Article 4 – Comités de pilotage.....	3
4.1 – Objectif.....	3
4.2 – Composition	3
4.3 – Principes de fonctionnement	3
4.4 – Moyens accordés aux membres du comité de pilotage	4
Article 5 - Le diagnostic partagé.....	4
Article 6 – Les groupes de travail	4
Article 7 – Plans d'action CSE.....	5
Article 8 – Accord QVT.....	5
Article 9 – Modalités d'information et de communication sur la démarche QVT	6
Article 10 – Calendrier prévisionnel	6
Article 11 – Durée de l'accord et clause de rendez-vous	7
Article 12 – Dépôt légal et communication aux salariés	7

Préambule

L'Association Régionale pour l'Intégration (ARI) a pour mission d'accompagner la personne en situation de handicap et/ou en difficulté ainsi que sa famille, dans la construction et dans la réalisation de son projet de vie.

Pour ce faire, l'ARI cherche à apporter des réponses de proximité, à garantir l'accès et l'exercice de la citoyenneté de la personne accueillie, à concilier état de santé avec intégration sociale, scolaire, culturelle et professionnelle, à créer et entretenir son réseau de partenaires.

La qualité de nos prestations dépend des moyens matériels et surtout de la qualité de l'engagement et des compétences professionnelles de nos salariés. Cet engagement suppose que le travail (organisation, conditions, contenu) soit lui-même de qualité. La démarche de qualité de vie au travail est donc indissociable de la qualité de service rendu aux personnes accompagnées par l'ARI.

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 » (QVT). Celle-ci participe d'une triple finalité : la qualité de service et la performance des établissements et services de l'association, la qualité du dialogue social et la satisfaction individuelle ou collective liée à la réalisation d'un « bon travail ». Il appartiendra à chacun, grâce à cette démarche, de définir ce que recouvrent ces termes, sans crainte de l'expression, des réalités issues du terrain et du subjectivisme. Cette triple finalité instaure également, comme principe, l'impossibilité de dissocier la QVT de la qualité de services rendus aux personnes accompagnées dans les établissements de l'ARI et dans l'entreprise adaptée « Les Ateliers de Provence ».

Les parties signataires souhaitent également, par cet accord de méthode, témoigner d'un réel dialogue social, ancré comme valeur au sein de l'association. Cet accord de méthode QVT se veut donc être dans la progression de la politique sociale de l'association en s'appuyant, par exemple, sur les accords d'entreprise négociés dans le cadre du contrat de génération, de l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes, de l'accord n°55 relatif à l'expression des salariés, des travaux engagés autour de l'organisation et du temps de travail, de la prévention des risques psycho-sociaux et de l'amélioration des conditions de travail, et sur la politique sociale déjà existante au sein de l'ARI.

Article 1 - Champ d'application

La démarche QVT s'appuie sur le principe d'une démarche globale.

De fait, cet accord de méthode s'applique à l'ensemble des établissements et des salariés de l'ARI y compris à l'entreprise adaptée « Les Ateliers de Provence ».

Il est également convenu que cet accord est applicable pour tous les salariés et/ou les établissements qui viendraient à intégrer l'ARI ou l'entreprise adaptée ARI « Les Ateliers de Provence » dans l'avenir.

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord de méthode vise à définir le cadre méthodologique de la démarche QVT au sein de l'ARI. Il indique également que l'organisation de la démarche QVT s'articule au sein des périmètres des établissements couverts par leur CSEE respectif¹, et ce dans un souci de rapprochement du

¹ Selon les périmètres d'établissements définis dans l'annexe 1 de l'accord de fonctionnement du CSE Central et des CSEE et nouvelle organisation du dialogue social à l'Ari

dialogue social au plus près des organisations de travail. La démarche s'articule autour des 8 étapes suivantes :

- 1) Encadrement de la démarche par un comité de pilotage QVT, associant les représentants des salariés, nommé « COPIL Associatif » ;
- 2) Mise en place et suivi du projet par des comités de pilotage paritaires issus des 15 périmètres d'établissements, nommés « COPIL CSE », associant également les représentants des salariés ;
- 3) Réalisation d'un diagnostic partagé à l'aide d'un **baromètre**, associant les salariés sur leur perception de la QVT dans la structure, permettant de prioriser les six champs de la QVT (définis dans l'article 3 du présent accord) ;
- 4) Création de « Groupes de Travail », chargés de proposer des axes d'amélioration au regard des champs QVT prioritaires nécessitant la mise en place d'un plan d'actions d'amélioration ;
- 5) Elaboration, par chaque « COPIL CSE », d'un plan d'action d'amélioration, tenant compte des propositions des groupes de travail et devant être soumis au « COPIL Associatif » avant sa mise en place ;
- 6) Mise en œuvre du plan d'action par les COPIL CSE, après validation par le COPIL Associatif ;
- 7) Evaluation des actions engagées ou réalisées par le COPIL CSE ;
- 8) Négociation d'un accord QVT avec les partenaires sociaux visant à améliorer conjointement les conditions de travail et la performance globale de la structure.

Ce cadre est défini dans les articles suivants :

Art.3 – Définition de la QVT	Art.4 – Comités de pilotage paritaires
Art.5 – Le diagnostic partagé	Art.6 – Les groupes de travail
Art.7 – Plans d'action CSE	

Article 3 - Définition de la Qualité de Vie au Travail (QVT)

La direction et les organisations syndicales signataires conviennent de retenir les définitions de la QVT suivantes au moment de la signature du présent accord :

Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 : « La Qualité de Vie au Travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. »

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) : « Processus social concerté permettant d'agir sur le travail à des fins de développement des personnes et des entreprises ».

La définition issue du préambule de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 reflète clairement la situation de l'ARI et ses objectifs :

« La qualité de vie désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale de l'association, d'autant plus quand leurs organisations se transforment. »

Les parties signataires conviennent de déterminer ensemble, suite au premier bilan de l'expérimentation, une définition propre à l'ARI concernant la qualité de vie au travail.

Les parties conviennent d'intégrer dans la démarche de qualité de vie au travail, les six champs suivants, inspirés de la démarche de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) :

- 1- L'engagement et le management ;
- 2- Les relations au travail et le climat social ;
- 3- Le contenu du travail ;
- 4- La santé au travail ;
- 5- La gestion des compétences et des parcours professionnels ;
- 6- L'équité organisationnelle et l'égalité professionnelle pour tous.

Article 4 – Comités de pilotage

4.1 – Objectif

Définir et mettre en œuvre l'ensemble de la démarche qualité de vie au travail.

4.2 – Composition

Pour bénéficier de compétences et d'expériences professionnelles élargies sur ce domaine, les parties décident de constituer deux comités nommés comme suit :

- **Comité de pilotage associatif (nommé « COPIL Associatif »)**, pluridisciplinaire et représentatif, composé de 17 membres. Ce comité est accompagné par un cabinet de conseil.
 - 1 membre du conseil d'administration ;
 - Le directeur général de l'ARI ;
 - La directrice des ressources humaines de l'ARI ;
 - La directrice « Métiers, Organisation, Innovation » ;
 - 10 membres de la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail, Responsabilité Sociale et Qualité de Vie au Travail (CSSCT RSE QVT)², représentants élus du personnel et représentants des directeurs d'établissement ;
 - 3 délégués syndicaux centraux.
- **Comité de pilotage du Comité Social et Economique (nommé « COPIL CSE »)**, pluridisciplinaire et représentatif, composé au maximum de 6 à 12 personnes volontaires dont obligatoirement :
 - Le président du CSE et le ou les directeur(s) des établissements du périmètre CSEE
 - De 2 à 4 élus du Comité Social et Economique³, représentants au CSEC, formés à la SSCT⁴
 - De salariés de toutes catégories socio-professionnelles.

4.3 – Principes de fonctionnement

Missions du COPIL Associatif :

- Définir la méthodologie de la démarche QVT/QSR⁵ ;
- Proposer et valider les outils de la démarche ;
- S'assurer du bon déroulement de la démarche ;

² Selon les modalités définies dans l'article 3.1 de l'accord de fonctionnement du CSE Central et des CSEE et nouvelle organisation du dialogue social à l'Ari

³ Cf. Annexe 1 de l'accord de fonctionnement du CSE Central et des CSEE et nouvelle organisation du dialogue social à l'Ari

⁴ Santé, Sécurité et Conditions de Travail

⁵ Qualité des Services Rendus

- Valider les plans d'action des établissements et les suivre globalement.

Missions du COPIL CSE :

- Communiquer la démarche et impulser la dynamique dans l'établissement ;
- Organiser la passation du baromètre ;
- Analyser les résultats du baromètre par rapport aux 6 champs de la QVT ;
- Prioriser 2 champs (en fonction des priorités de l'établissement) ;
- Organiser et suivre les groupes de travail ;
- Elaborer et mettre en œuvre le plan d'action ;
- Suivre la réalisation du plan d'action et évaluer les résultats.

4.4 – Moyens accordés aux membres du comité de pilotage

Les comités de pilotage Associatif et CSE seront formés dans le but de s'approprier la démarche QVT et de partager un langage, des outils, des objectifs et des concepts communs.

Des réunions seront organisées sur le temps de travail et le remplacement des personnes y participant sera organisé autant que faire se peut.

Article 5 - Le diagnostic partagé

Les parties conviennent de réaliser un état des lieux préalable à partir de l'analyse de données quantitatives et qualitatives relatives :

- Aux outils et dispositifs déjà existants (rapport CSE, rapport commission santé, DUERP, accords d'entreprises, plan d'action, ...) ;
- A une consultation de tous les salariés par la passation du baromètre QVT ;
- A des indicateurs homogènes et disponibles sur les différents établissements, choisis par le COPIL Associatif (indicateurs de santé, RH, climat social, ...).

Cet état des lieux sera conduit par le COPIL CSE, animé par le président du CSE et/ou un directeur d'établissement du périmètre CSE s'il y a lieu.

De cet état des lieux devront être traités 2 champs de la QVT apparaissant comme prioritaires et nécessitant la mise en place d'un plan d'action d'amélioration. Des groupes de travail seront constitués afin d'étudier les éléments résultant de l'analyse du baromètre par le COPIL CSE et devront proposer des actions d'amélioration qui pourront servir à l'élaboration d'un plan d'action d'amélioration de la QVT.

Article 6 – Les groupes de travail

Au terme de la réalisation de l'état des lieux, le COPIL CSE priorisera les 2 premiers champs d'action qui constituent une priorité pour leur périmètre d'action⁶. Chaque action choisie fera l'objet d'une réunion de travail menée par **un ou des groupe(s) de travail** qui aura (auront) pour mission de proposer des actions d'amélioration au COPIL CSE.

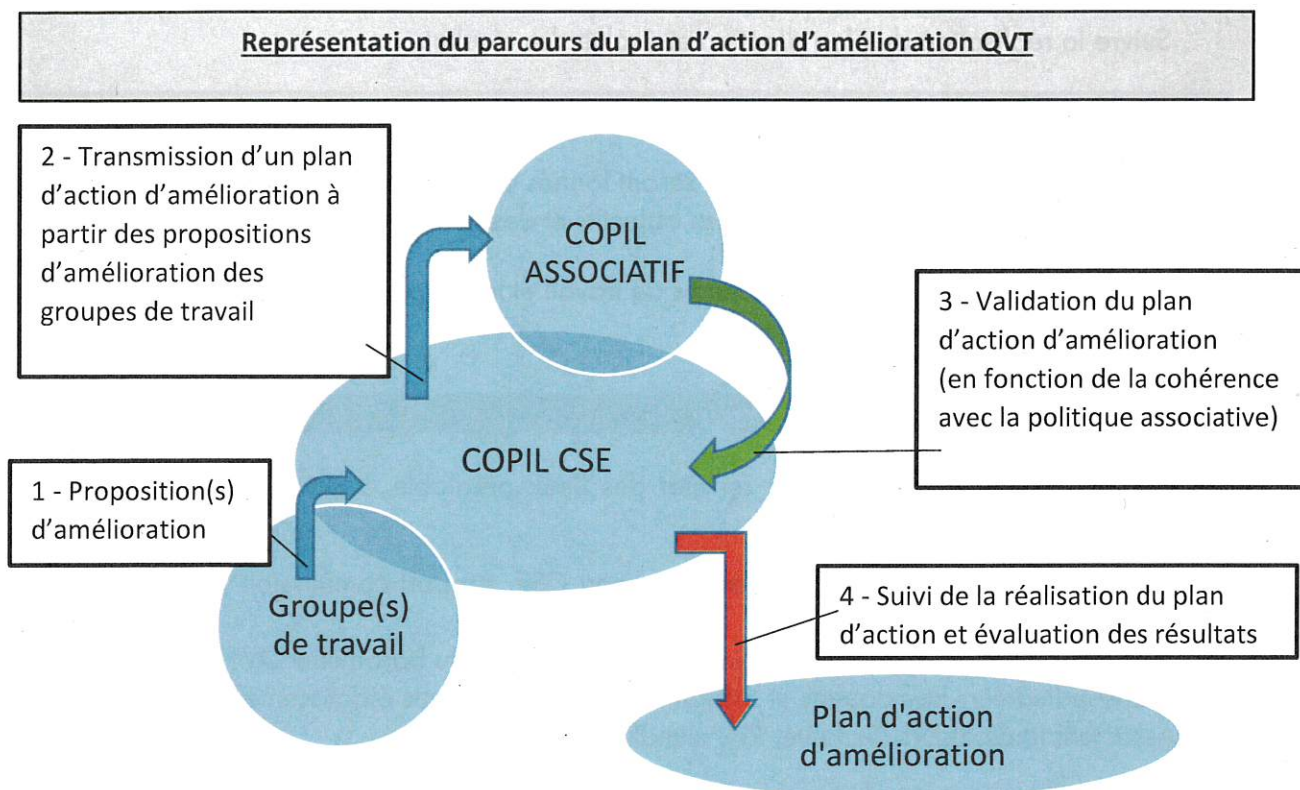
Ces groupes de travail devront être construits sur la base du volontariat. Ils seront constitués d'un animateur, d'un rapporteur (tous deux préalablement formés à l'animation de groupe et au reporting) et de salariés. Ils pourront être organisés selon différentes modalités (catégories de métiers, pluridisciplinaire, territoires, ...) en fonction des champs choisis.

⁶ Cf. Note de bas de page n°1

Le rapporteur sera chargé de porter à la connaissance du COPIL CSE les propositions d'amélioration à mettre en œuvre dans les établissements.

Article 7 – Plans d'action CSE

Un plan d'action d'amélioration sera élaboré dans chaque périmètre couvert par les COPIL CSE et sera appelé « plan d'action CSE ». Ces plans d'action d'amélioration feront l'objet d'une validation par le COPIL Associatif.



Les finalités du projet QVT reposent sur l'amélioration des conditions de travail des salariés, la perception par l'ensemble des salariés d'un « travail bien fait » et porteur de sens impactant positivement la qualité de service rendu et l'amélioration de la qualité et de la performance de service des établissements et services de l'association.

Article 8 – Accord QVT

Cet accord de méthode doit permettre d'engager la négociation d'un accord QVT pour l'association conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail.

La négociation QVT s'appuiera sur le cadre défini par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017.

Les parties s'engagent à tenir compte du contenu du présent accord de méthode et des résultats de sa mise en œuvre (en particulier dans les articles 6, 7 et 8) dans les futures négociations relatives à la politique sociale de l'association.

Article 9 – Modalités d'information et de communication sur la démarche QVT

Le COPIL Associatif s'engage à informer toutes les parties prenantes de l'avancée du projet suivant les jalons fixés dans l'article 10 du présent accord.

Une information générale sera faite à l'ensemble des salariés pour les éléments suivants :

- Présentation de la démarche QVT/QSR associative ;
- Constitution des instances représentatives de la QVT ;
- Lancement du baromètre QVT ;
- Présentation des résultats du baromètre et appel à participation des salariés dans les groupes de travail ;
- Communication par le COPIL CSE à l'ensemble des salariés, couverts par son périmètre, du plan d'actions proposé et validé par le COPIL Associatif ;
- Présentation des résultats issus de la mise en place des plans d'actions ;
- Information générale aux salariés d'un accord QVT signé par l'association et les partenaires sociaux.

Article 10 – Calendrier prévisionnel

Avril 2019

- Organisation du premier COPIL Associatif
- Validation de la démarche QVT en COPIL Associatif
- Formation-action des acteurs du COPIL Associatif

Fin Avril 2019 – Mai 2019

- Communication de la démarche QVT dans les établissements

Juin 2019

- Constitution des instances au niveau des CSEE
- Conception des outils et des formations par le COPIL Associatif
- Rapport d'avancement au Comité Social et Economique Central

Octobre 2019

- Passation du baromètre dans tous les établissements de l'ARI et de l'entreprise adaptée « Les Ateliers de Provence »

Décembre 2019

- Analyse des résultats du baromètre en COPIL CSE et COPIL Associatif

1er trimestre 2020

- Traitement des remontées du terrain par les COPIL CSE
- Constitution des groupes de travail
- Communication des propositions d'amélioration par les groupes de travail au COPIL CSE
- Elaboration de(s) plan(s) d'actions d'amélioration par le COPIL CSE

Avril 2020

- Validation des plans d'action QVT par le COPIL Associatif

2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} trimestres 2020

- Mise en place des plans d'actions et évaluation

Janvier – Mars 2021

- Bilan associatif

Mars 2021

- Capitalisation et pérennisation à travers un accord QVT/QSR

Article 11 – Durée de l'accord et clause de rendez-vous

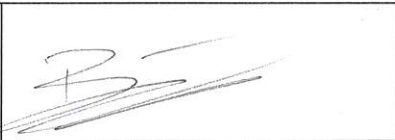

Conformément à article L.2242.11, le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature et expirera au plus tard le 30 juin 2022.

L'application du présent accord sera examinée dans le cadre d'une réunion NAO si d'éventuelles difficultés d'application apparaissent.

Article 12 – Dépôt légal et communication aux salariés

Le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives de l'ARI. L'accord sera déposé par la direction des ressources humaines au greffe du conseil de prud'hommes compétent ainsi qu'auprès de la DIRECCTE des Bouches-du-Rhône selon les règles prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail via la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail.

Fait à Marseille, le 30/04/2019

Le représentant de la CFDT		Le Président Recteur Jacques PANTALONI
Le représentant de la CGT		
Le représentant de FO		