



Signature de la Charte Qualité de Vie au Travail en Provence-Alpes-Côte d'Azur



13 juin 2018

Dossier de presse



Sommaire

1. Le communiqué de presse
2. Le programme
3. Déclaration commune « Le partenariat régional sur la Qualité de Vie Travail en Paca »
4. La charte Qualité de Vie au Travail (QVT)
5. La Qualité de Vie au Travail, une priorité du Plan Santé au Travail 2016-2020
6. La Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur et le Plan Régional de Santé au Travail
7. Le réseau Anact-Aract et la 15ème Semaine de la Qualité de Vie au Travail
8. L'ARS Paca
9. La Carsat Sud-Est
10. L'Aract Paca
11. L'ARCMSA Paca
12. L'OPPBTP Paca-Corse



1 / Le communiqué de presse

SIGNATURE DE LA CHARTE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

EN PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR

Les acteurs régionaux intervenant sur le champ de la prévention - Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur, ARS Provence-Alpes-Côte d'Azur, Aract Provence-Alpes-Côte d'Azur, Carsat Sud-Est, Association Régionale des Caisses de MSA, OPPBTP Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse - ont souhaité proposer un cadre de référence aux organisations publiques et privées qui souhaitent s'engager dans une démarche Qualité de Vie au Travail. C'est l'objectif de la Charte régionale Qualité de Vie au Travail, qui sera signée le 13 juin prochain.

La démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) vise à développer la sécurité des parcours professionnels tout au long de la vie, à améliorer les conditions de travail, à favoriser le maintien durable dans l'emploi et à préserver la santé au travail.

La QVT est placée au cœur du troisième Plan Santé au Travail 2016-2020 (PST3), directement issu des orientations définies par les partenaires sociaux au sein du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail. Sa déclinaison en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PRST3) prévoit l'accompagnement des entreprises de toutes tailles dans leurs démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail, avec pour ambition de les faire progresser sur les questions liées à l'organisation du travail, au dialogue social, à la santé au travail, envisagées comme source de performance sociale et économique de l'entreprise.

Dans ce cadre, 100 entreprises de la région ont été accompagnées dans leurs projets de qualité de vie au travail, dont près de la moitié occupent moins de 50 salariés et 65 % moins de 100 salariés.

Le colloque organisé le 13 octobre 2017 à l'initiative de la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur et de l'Aract Paca, avec l'appui de la Carsat Sud-Est, l'ARCMSA Paca et l'OPPBTP Paca-Corse, sur le thème « *QVT : Conjuguer santé et performance : un enjeu pour toutes les entreprises* », a contribué, en réunissant plus de 300 participants, à montrer le caractère opérationnel de la démarche, en mettant en avant les actions concrètes d'amélioration de la performance des organisations et des conditions de travail réalisées au travers de ces projets.

Aujourd'hui, les partenaires régionaux souhaitent aller plus loin en répondant à la demande croissante des organisations publiques et privées qui souhaitent s'engager dans ce type de démarche en leur proposant un cadre de référence. C'est l'objectif de la **Charte Qualité de Vie au Travail en Provence-Alpes-Côte d'Azur®** qui sera signée par les premières entreprises et structures engagées dans la démarche de qualité de vie au travail le 13 juin prochain.



La présentation de cette initiative partenariale aura lieu le 13 juin 2018 à 15 h00 à la CARSAT Sud-Est dans le cadre de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail organisée par le réseau Anact-Aract.

Après une présentation de la **Charte Qualité de Vie au Travail en Provence-Alpes-Côte d'Azur®** et du partenariat à son initiative, les représentants employeurs et salariés des premières entreprises et structures signataires de la charte témoigneront de leur engagement dans cette démarche.

La manifestation sera suivie à **16h45** d'une **conférence de presse** qui se tiendra à la

CARSAT Sud-Est
Amphithéâtre

35 Rue George, 13005 Marseille

Nos partenaires presse sont cordialement invités à participer à l'ensemble de la manifestation.

Contact presse :

Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur : Frédéric Bully - Tél +33 (0)4 86 67 32 55

ARS Paca : Valérie Bourgeois – valerie.bourgeois@ars.santé.fr - Tel. 04 13 55 83 67

Carsat Sud-Est : Elisabeth Clareton – Tél. 04 91 85 74 00

Aract Paca : Yves-Michel Nalbandian/Françoise Nari - Tél 04 42 90 30 20

MSA Alpes-Vaucluse : Patricia Proy - proy.patricia@alpesvaucluse.msa.fr - Tél 04 90 13 60 11

MSA Provence-Azur : Emilie Flament - flament.emilie@provence-azur.msa.fr – Tél 04 91 16 59 28

OPPBTP Paca Corse : Stéphanie Buco – Tél. 04 91 71 48 48



2/ Le programme

15h00 : Ouverture

Vincent VERLHAC, Directeur Général de la Carsat Sud-Est

Aline MOULIN, Présidente du Conseil d'administration de la Carsat Sud-Est

Jean-Pierre KOLLER, Président de la CRATMP – Carsat Sud-Est

15h15 : Les acteurs régionaux et la QVT

Patrick MADDALONE, Directeur régional de la Direccte Paca

Claude d'HARCOURT, Directeur général de l'ARS Paca

Alain MARCILLAC, Président d'Aract Paca

Vincent VERLHAC, Directeur général de la Carsat Sud-Est

Jean-Yves CONSTANTIN, vice-président de l'ARCMSA Paca

Pierre KNISPEL, directeur de l'OPBBTP Paca-Corse

15H30 : La déclaration commune

« Le partenariat régional sur la Qualité de Vie Travail en Paca »

Yves-Michel NALBANDIAN, directeur d'Aract Paca

15h45 : Table ronde avec les entreprises signataires

Entreprises (identité, représentants)

16h30 : Signature de la Charte et de la déclaration commune

Entreprises signataires

16h45 : Point presse

17h00 : Clôture



3 / Déclaration commune

« Le partenariat régional sur la Qualité de Vie Travail en Paca »

1. Le contexte de la Qualité de Vie au Travail

L'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la Qualité de Vie au Travail et l'Égalité Professionnelle (ANI QVT-EP) a défini un cadre à la qualité de vie au travail, en affirmant que la promotion de la santé et de la sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail reposent sur une réelle attention portée à des relations collectives constructives et constituent des leviers de performance pour l'entreprise. Favoriser la qualité de vie au travail constitue un objectif opérationnel du 3^{ème} Plan National de Santé au Travail (2016-2020) et de la stratégie nationale de santé (2018-2022). Ces orientations des politiques publiques enjoignent aux administrations et aux acteurs institutionnels de la prévention d'accompagner les structures dans le déploiement de démarches de qualité de vie au travail. Tout en permettant de répondre conjointement aux attentes à l'égard du travail des salariés, des clients, des usagers et de la structure, elles placent ces enjeux au cœur du dialogue social.

2. Le partenariat régional en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Dans le cadre d'un partenariat régional composé de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte Paca), l'Agence régionale de santé (ARS Paca), la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail du Sud-Est (Carsat Sud-Est), l'Association Régionale des Caisses de Mutualité Sociale Agricole (ARCMSA) regroupant les caisses de MSA Provence-Azur et MSA Alpes-Vaucluse, l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTM Paca-Corse) et l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Aract Paca), les institutions travaillent depuis plusieurs années en étroite collaboration sur les sujets de santé au travail (Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail, plans régionaux de santé et de sécurité au travail, instances paritaires de gouvernance de chacun des différents partenaires). Le partenariat régional s'est rassemblé autour d'une méthodologie issue de l'expérimentation régionale conduite par l'Aract Paca. Il a porté le colloque régional du 13 octobre 2017 « Qualité de vie au travail : conjuguer santé et performance, un enjeu pour toutes les entreprises » qui a permis de présenter les retours d'expérimentation ; cette méthodologie a depuis été validée par les acteurs nationaux (DGT / HAS / DGOS / CNAM / ANACT / CCMSA / OPPBTM).



3. Expérimentations régionales

En région Paca, à la suite de la signature de l'ANI QVT-EP, différentes actions collectives d'appui aux entreprises de la région sur ce thème ont été mises en œuvre depuis 2014. Des partenaires sociaux régionaux (Medef, CPME, C2P, CFDT...) ont été porteurs de ces actions comme certains réseaux d'entreprises ou fédérations d'employeurs (CJD, EA Eco entreprises, C3 Paca, ADMR, Pôle Service à la Personne, FRIAA...). L'ARS Paca a également initié plusieurs actions collectives dans les secteurs sanitaire et médico-social. Au total, près d'une centaine de structures a été accompagnée dans un projet de QVT, dont près de la moitié de moins de 50 salariés et 65 % de moins de 100 salariés.

L'Aract Paca a ainsi contribué à construire un cadre de référence commun aux différentes actions collectives réalisées auprès des parties prenantes engagées. Les partenaires sociaux au-delà des aspects de la négociation sociale nationale sur le sujet, sont également acteurs de la démarche et associés au comité de pilotage régional QVT.

Le projet de Charte régionale de la Qualité de Vie au Travail en Provence Alpes Côte® d'Azur vise à amplifier ces expérimentations régionales en répondant à la demande croissante des organisations publiques et privées qui souhaitent s'engager dans une démarche QVT.

4. La charte Qualité de Vie au travail en Provence-Alpes-Côte d'Azur®

La Charte vise un double objectif :

- Répondre à la demande des structures accompagnées dans les Ateliers de la QVT®, de pouvoir valoriser leur engagement au travers d'un signe distinctif (logo Charte QVT) ;
- Proposer un cadre de référence pour les structures souhaitant mettre en place une démarche QVT et pour les acteurs susceptibles de les accompagner dans la conduite de celle-ci.

Pour cela, la Charte définit des principes d'actions :

- Charte d'engagement signée par le/la représentant(e) légale de la structure après avis favorable des instances représentatives du personnel ou, à défaut d'instances représentatives, après approbation par un vote majoritaire des salariés. Cet engagement implique un dialogue social de qualité, une reconnaissance mutuelle des rôles et des responsabilités de chaque partie au sein des instances.
- Respect des dispositions légales, règlementaires et conventionnelles.
- Pilotage de la démarche dans la structure assurée par un comité paritaire qui doit être représentatif dans sa composition, des différentes sensibilités syndicales, des différentes familles et catégories professionnelles et intégrer des représentants des IRP.

Le contenu de la démarche QVT et la méthodologie de mise en œuvre reposent sur :

- Une définition de la QVT assise sur l'ANI QVT-EP et un périmètre thématique réparti sur 6 champs (relations au travail et climat social, contenu du travail, santé au travail, compétences et parcours professionnel, égalité professionnelle pour tous, management participatif et engagement) ;



- Une démarche QVT en 6 étapes :
 1. Le pilotage du projet par un comité paritaire QVT au sein de la structure ;
 2. L'existence d'un accord de méthode ou engagement partagé sur les phases du projet ;
 3. La réalisation d'un diagnostic partagé ;
 4. La mise en œuvre d'Espaces De Discussion (EDD) sur les points clés du diagnostic ;
 5. La formalisation d'un accord QVT ou à défaut un plan d'actions partagé ;
 6. La réalisation d'un bilan annuel des actions engagées ou réalisées.
- Des modalités de validation, de durée d'engagement (3 ans), de renouvellement et de dénonciation.

La Charte est accompagnée d'un référentiel qui précise les différents engagements de la structure.

5. Les perspectives

Les partenaires s'engagent sur la structuration d'une instance de gouvernance partenariale de la politique régionale de qualité de vie au travail au travers d'une plateforme régionale. Le pilotage et l'animation de cette instance sont confiés à un comité de pilotage composé des représentants des administrations et des acteurs institutionnels de la prévention. Cette instance sera chargée de définir et de conduire la politique régionale QVT, de mettre à disposition des acteurs des structures des outils d'aide à la mise en œuvre, de promouvoir les bonnes pratiques issues des retours d'expérience et d'accompagner les porteurs de projets de développement des démarches QVT au sein des structures. Cette plateforme devra s'articuler avec les autres instances régionales en santé au travail. La modification des modalités de gouvernance régionale de la politique QVT et le caractère englobant des démarches amènent les partenaires à créer des liens entre les réseaux d'appui aux actions de promotion, d'accompagnement et de prévention ; la plateforme pilotera en 2019 une réflexion sur les réseaux des consultants en région PACA, afin de faire évoluer leur fonctionnement en complémentarité et synergie.

A Marseille, le 13 juin 2018

Pour la Direccte Paca,

Le Directeur régional,
Patrick MADDALONE

Pour l'ARS Paca,

Le Directeur général,
Claude d'HARCOURT

Pour la Carsat Sud-Est,

Le Directeur général,
Vincent VERLHAC

Pour l'ARCMSA Paca,

La Présidente,
Marie-Claude SALIGNON

Pour l'OPPBTP Paca Corse,

Le Directeur d'agence,
Pierre KNISPEL

Pour l'Aract Paca,

Le Président du CA,
Alain MARCILLAC



4 / La Charte Qualité de Vie au Travail

Provence-Alpes-Côte d'Azur®



La Charte engage le signataire dans une démarche continue d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT), pour une meilleure performance de son organisation.

■ Préalable

Le signataire, en tant que représentant(e) légal(e) de la structure implantée en région Paca, s'engage à respecter les dispositions légales, règlementaires, et conventionnelles en matière de droit du travail. La structure s'engage également à respecter le référentiel de la Charte qui en précise les modalités de mise en œuvre.

■ Article 1 : Définition de la QVT

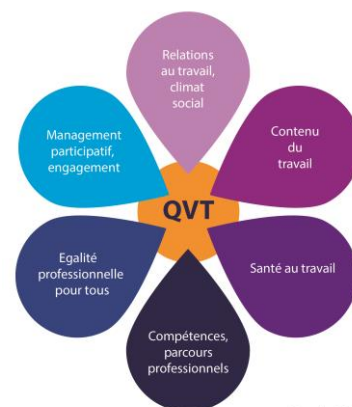
L'engagement de la structure s'appuie sur l'Accord National Interprofessionnel QVT-Egalité Professionnelle de juin 2013 :

« 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. »

« Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. »

■ Article 2 : Périmètre de la QVT

Cet engagement est centré sur les six champs de la QVT ; chacun découpé en thématiques pouvant faire l'objet de constats, d'axes d'amélioration intégrés au plan d'action QVT. D'autres actions contributives peuvent être associées. Le comité de pilotage paritaire QVT de la structure est en charge de définir les axes prioritaires d'amélioration de la QVT, sur au moins deux champs dont l'un est obligatoirement la Santé au Travail.



■ Article 3 : Démarche QVT

Cet engagement se traduit par la définition et la mise en œuvre d'une démarche QVT, inscrite dans la stratégie de la structure, qui intègre les six étapes suivantes :

1. Encadrement de la démarche par un comité de pilotage paritaire QVT, associant les représentants des salariés ;
2. Existence d'un accord de méthode ou d'un engagement partagé sur les phases du projet ;
3. Réalisation d'un diagnostic partagé, associant les salariés sur leur perception de la QVT dans la structure, permettant de prioriser les six champs de la QVT ;
4. Mise en œuvre d'Espaces De Discussion (EDD) sur les points clés du diagnostic ;



5. Négociation d'un accord QVT visant à améliorer conjointement les conditions de travail et la performance globale de la structure et/ou formalisation d'un plan d'actions partagé ;
6. Mise en œuvre du plan d'actions et réalisation d'un bilan annuel des actions engagées ou réalisées.

■ Article 4 : Adhésion et validation

L'adhésion à la Charte est conditionnée à :

- La réalisation, *a minima*, des deux premières étapes de la démarche QVT précisée à l'article 3 ;
- Et, l'avis favorable des Instances Représentatives du Personnel de la structure. A défaut d'instances représentatives du personnel, ce document devra être approuvé par un vote majoritaire des salariés.

Le document d'adhésion est instruit et validé en commission régionale Charte QVT composée des représentants de la Direccte Paca, de l'ARS Paca, de l'Aract Paca, de la Carsat Sud-Est, de la MSA Provence-Azur, de la MSA Alpes-Vaucluse, et de l'OPPBTB Paca-Corse qui informera officiellement la structure de son adhésion à la Charte.

■ Article 5 : Durée

La présente adhésion est valable pour une durée de 3 ans, à compter de la date de signature. La commission régionale Charte QVT se réserve la possibilité de retirer ou de suspendre l'adhésion de la charte avant l'échéance de la période d'adhésion dans les conditions définies à l'article 9.

■ Article 6 : Renouvellement de l'adhésion

A l'échéance de cette période, la structure doit communiquer à la commission régionale Charte QVT :

- l'avis favorable des Instances Représentatives du Personnel sur la demande de renouvellement ; à défaut d'instances représentatives, la demande sera approuvée par un vote majoritaire des salariés ;
- les bilans annuels des actions réalisées ou engagées ;
- le plan d'actions prévisionnelles sur les autres champs prioritaires que ceux définis initialement lors de l'adhésion et/ou sur l'élargissement des périmètres des champs prioritaires initiaux.

En cas d'absence de ces documents, la structure perd automatiquement son adhésion à la Charte.

La commission régionale Charte QVT statue après examen des documents présentés et accorde le renouvellement pour une nouvelle période de 3 ans.

■ Article 7 : Utilisation du logo « Qualité de Vie au Travail en Provence-Alpes-Côte d'Azur »

A la date de validation par la commission régionale Charte QVT de cette charte, la structure peut utiliser le logo « Qualité de Vie au Travail en Provence-Alpes-Côte d'Azur » mis à sa disposition.

L'utilisation de ce logo est limitée à la durée de l'adhésion à la Charte.



■ Article 8 : Communication

La structure peut être amenée à témoigner sur son engagement et sur les actions QVT mises en œuvre à la demande des membres de la commission régionale Charte QVT.

■ Article 9 : Dénonciation

La structure peut à tout moment dénoncer la Charte QVT. Elle doit pour cela en informer par écrit la commission régionale Charte QVT qui procédera au retrait du nom de la structure de la liste des membres adhérents à la Charte QVT.

En cas de non-respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de droit du travail, ou en cas de non-respect des principes de la charte et de son référentiel qui en précise les modalités de mise en œuvre, la commission régionale Charte QVT statuera sur le retrait ou la suspension de l'adhésion de la structure à la charte et de l'utilisation du logo « Qualité de Vie au Travail en Provence-Alpes-Côte d'Azur ».

Date :

Le/la signataire :

(Nom et qualité du (de la) représentant(e) légal(e) de la structure)



5/ La QVT, une priorité du Plan Santé au Travail 3

La promotion de la qualité de vie au travail (QVT) représente en quelque sorte le « dernier stade de l'évolution en matière de santé au travail ». S'il s'agit d'une préoccupation sociale, humaine et politique, bien identifiée au cœur du troisième Plan santé au travail 2016-2020 (PST 3), ayant fait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux, la QVT peine encore à se traduire dans les faits.

L'enjeu consiste à renforcer la culture de prévention et l'accompagnement de ces démarches afin que la QVT devienne une réalité dans l'entreprise.

La qualité de vie au travail, une approche ancrée dans le dialogue social

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013, intitulé "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle", affirme que la promotion de la santé et de la sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail reposent notamment sur une réelle attention portée à des relations collectives constructives et constituent des leviers de performance pour l'entreprise. En référence à cet accord signé par les partenaires sociaux, « la qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnue dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salariés, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière. »

Si l'ambition des signataires de cet accord est louable, et qu'à ce titre la QVT est aujourd'hui devenue, au sein des entreprises, un « bloc » de négociation regroupant 7 thèmes¹, il a été jusqu'à présent insuffisamment décliné. Il existe aujourd'hui trois accords de branche (vente

¹ La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a regroupé les négociations obligatoires afin de rendre le dialogue social dans les entreprises plus stratégique. Et les récentes ordonnances « travail » ont précisé le cadre de ces négociations d'entreprise. Ainsi, à minima tous les 4 ans (et chaque année en l'absence d'accord prévue à l'article L. 2242-10), une « négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail » doit être menée dans les entreprises. Elle regroupe plusieurs thèmes :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [...];

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés [...];

5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise [...];

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés [...], notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

7° Les modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel [...].



à distance, sociétés d'assurance et branche sanitaire, sociale et médico-sociale) et une vingtaine d'accords d'entreprise (la plupart émanant de grands groupes tels qu'Orange ou Thalès). Cela peut s'expliquer par un agenda social chargé, mais aussi par l'ampleur de la thématique qui, sans accompagnement ou sans expérience préalable sur le sujet, paraît difficile à aborder dans le cadre du dialogue social.

La qualité de vie au travail, un enjeu intégré au PST3

Le troisième Plan santé au travail (PST 3) porte ainsi comme priorité pour 2016-2020 le développement de la QVT.

La QVT doit permettre d'élaborer des réponses conjointes aux attentes à l'égard du travail des salariés, des clients et de l'entreprise en termes de performance. Afin de promouvoir et de favoriser les démarches QVT, les actions menées au sein du ministère du travail prévoient notamment de :

- conduire des actions expérimentales (auprès de petites entreprises avec l'appui de fédérations d'employeurs) ;
- dresser un bilan qualitatif des expérimentations afin d'identifier les méthodes optimales pour la mise en œuvre des éléments clefs de la démarche QVT (espaces de discussion, accord unique, etc.) ;
- mettre à la disposition tous les acteurs de l'entreprise (représentants du personnel, encadrants, chefs de projet, dirigeants) des outils pour conduire les transformations de leurs organisations.

La pédagogie par l'exemple sera privilégiée en valorisant les bonnes pratiques des entreprises associant à la fois encadrement et salariés, mais aussi concepteurs et experts dont les choix déterminent en grande partie les conditions et l'organisation du travail.



6/ La Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur et le plan régional de santé au travail

Née de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, la Direccte est une direction régionale placée auprès du Préfet de région pour assurer le pilotage coordonné des politiques publiques du développement économique, de l'emploi, du travail, de la concurrence et de la consommation. Elle répond au besoin d'une organisation régionale simple, lisible et efficace, visant à améliorer la cohérence et la performance de l'action publique sur les champs qui sont les siens. Elle regroupe quelque 650 agents au service des entreprises, des salariés et des consommateurs au sein de l'Unité régionale basée à Marseille et les 6 Unités départementales implantées au niveau local.

Le Pôle Travail de la Direccte, qui regroupe l'inspection du travail et les services qui lui sont associés (renseignement, dépôt légal des accords...) met en œuvre la politique du travail de l'Etat en région. Sa vocation est d'améliorer la qualité du travail et des relations sociales sur le territoire régional, à travers 3 missions centrales :

- assurer l'effectivité du droit du travail dans les entreprises (conseil et contrôle du respect de la législation et de la réglementation du travail)
- assurer la protection des salariés (favoriser l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés, mettre en œuvre les politiques de santé au travail, lutter contre le travail illégal...)
- développer le dialogue social territorial et dans les entreprises (veiller à la représentation du personnel, prévenir et gérer les conflits collectifs du travail dans les entreprises...)

Le plan régional de santé au travail 3 (2016-2020) et la Qualité de Vie au Travail

Le 3ème Plan Régional de Santé au Travail accompagne les dynamiques collectives dans les entreprises sur le champ de la santé au travail, de la prévention des risques professionnels et du maintien dans l'emploi pendant 4 années, de 2016 à 2020.

Fort d'un réseau d'acteurs structuré sur le champ de la santé au travail, et sur la base d'un bilan positif des actions déjà conduites dans le cadre du PRST 2, le PRST III a pour objectif l'appropriation par les entreprises des notions de prévention à priori, et l'inscription de la prévention des risques professionnels, de la préservation de la santé, et du maintien dans l'emploi en tant que fondamentaux de l'entreprise et leviers de performance économique.

Elaboré en concertation avec les représentants des partenaires sociaux et les acteurs régionaux de la prévention des risques professionnels et du maintien dans l'emploi, réunis au sein d'une instance régionale (Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail - CROCT), le PRST est animé par la Direccte PACA. Il regroupe des projets multiples : développement de la culture de prévention dans les entreprises, prévention primaire des



risques prioritaires, inscription de la santé au travail dès la formation initiale, démarches **Qualité de Vie au Travail**, développement des actions de prévention de la désinsertion professionnelle, actions transversales santé publique/santé travail, recherche en santé au travail (...)

C'est en particulier l'axe 2 du PRST3 qui se propose d'accompagner les entreprises dans la mise en place des démarches d'amélioration de la **Qualité de Vie au Travail**, utilisées comme levier pour la santé de l'individu et de l'entreprise. D'emblée, il a été souhaité par l'ensemble des partenaires qu'une communication régionale témoigne de la forte mobilisation des acteurs sociaux et économiques de la région sur la **Qualité de Vie au Travail**, et diffuse les bonnes pratiques. Ce fut notamment l'objectif du colloque « *Qualité de vie au travail : conjuguer santé et performance dans toutes les entreprises* », organisé en octobre 2017 par la Direccte Paca et Act Méditerranée, en partenariat avec la Carsat Sud-Est, l'ARCMSA et l'OPPBTB et avec le soutien de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail. Cette rencontre a permis d'illustrer concrètement la démarche **Qualité de Vie au Travail** en ce qu'elle contribue à la mise en place par les entreprises d'un contexte de travail sain à tout âge, en favorisant la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie, l'amélioration des conditions de travail, la préservation de la santé, et le maintien durable dans l'emploi.



Consulter le PRST3 sur www.prst-paca.fr



7/ Le réseau Anact-Aract et la 15^{ème} semaine de la Qualité de Vie au Travail

Le réseau

Le réseau Anact-Aract se compose de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact), établissement public administratif, sous tutelle du ministère en charge du Travail et d'un réseau de 17 Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Aract). Le réseau Anact-Aract a pour vocation de mettre en capacité les salariés et directions, plus particulièrement dans les petites et moyennes entreprises, de recourir à des méthodes et outils efficaces pour améliorer les conditions de travail dans un objectif partagé : concilier durablement qualité de vie au travail, qualité de service à l'utilisateur et performance.

Les Aract sont des associations de droit privé, administrées de manière paritaire et financées par l'Etat (Anact et Ministère du Travail), les régions et des ressources propres. Elles contribuent aux missions de service public de l'Agence au profit de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.

La Semaine de la Qualité de Vie au Travail (SQVT)

Organisée par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact) et son réseau d'Associations régionales (Aract), la SQVT est l'occasion d'ouvrir le débat sur des thématiques émergentes et a pour ambition de sensibiliser sur ces thématiques.

La 15^{ème} édition de la Semaine pour la qualité de vie au travail se déroulera du 11 juin au 15 juin 2018.

L'Anact et l'ensemble des Aract proposent tout au long de la semaine plus de 70 événements (matinales, rencontres expertes, conférences, ateliers collaboratifs,...), et 15 webinaires (programme complet sur <http://semaineqvt.anact.fr/>).



8/ L'Agence Régionale de Santé Paca (ARS)

Instituée par la loi Hôpital, Patients, Santé, Territoires du 21 juillet 2009, l'Agence Régionale de Santé PACA depuis 2010, a pour objet le pilotage régional du système de santé.

Elle met en œuvre et définit la politique de santé en région au plus près des besoins de la population.

Etablissement Public Administratif, elle pilote d'une part, la politique de santé publique en région sur 3 champs d'intervention :

- la veille et la sécurité sanitaire ainsi que l'observation de la santé,
- la définition, le financement et l'évaluation des actions de prévention et de promotion de la santé,
- l'anticipation, la préparation et la gestion des crises sanitaires en liaison avec le préfet.

D'autre part, elle régule l'offre de santé en région, en visant à mieux répondre aux besoins et garantir l'efficacité du système de santé sur les champs ambulatoire (médecine de ville), médico-social (aide et accompagnement des personnes âgées et handicapées) et hospitalier.

Grâce à la transversalité et à la territorialisation des politiques régionales de santé, l'ARS permet de mettre en synergie tous les acteurs du territoire, de développer une vision globale de la santé et de décroiser les parcours de santé tout en assurant qualité, efficacité et sécurité de la prise en charge et de l'accompagnement dans le système de santé.

Son action s'incarne dans le Projet Régional de Santé (PRS), élaboré en concertation avec l'ensemble des acteurs de la santé.

L'ARS agit pour :

- décroiser les secteurs « sanitaire » et « médico-social », entre la ville et l'hôpital, entre la prévention et les soins au bénéfice des parcours de santé,
- renforcer la prise en charge du premier recours par les professionnels libéraux et appuyer ces professionnels,
- consolider le service public hospitalier,
- favoriser les coopérations entre établissements,



- améliorer l'information des usagers et développer la démocratie sanitaire.

L'ARS n'est pas seulement une administration de gestion, c'est également une administration de mission. Elle compte 600 agents avec le siège et les 6 délégations départementales.

Elle accompagne les transformations et les mutations de notre système de santé et le PRS est l'outil privilégié pour aider l'ensemble des acteurs à anticiper le changement et répondre aux évolutions.

Ces évolutions impactent directement les personnels des établissements de santé et des établissements médico-sociaux, et l'ARS, au travers de la Stratégie Nationale de Santé 2018-2022, développe l'axe « prendre soin de ceux qui soignent ».

Sur ce champ de la qualité de vie au travail, l'ARS favorise depuis 2010 des contrats locaux d'amélioration des conditions de travail dans les établissements et aide au financement d'acquisition de matériel, de formations sur la prévention des troubles musculo-squelettiques, des risques psycho-sociaux et la prévention des violences hospitalières.

Avec l'ANFH, elle a noué un partenariat visant à la mise en place d'un baromètre social en 2013 et 2016.

Par ces financements, l'ARS intervient pour améliorer le quotidien des personnels en agissant sur l'environnement de travail des personnels hospitaliers.

En 2016 et 2017, elle a renforcé son action en prenant appui sur la méthodologie et l'accompagnement de l'ARACT et par la mise en place de 2 clusters QVT regroupant au total 13 établissements de santé pour développer les échanges de bonnes pratiques et les expérimentations concourant à la mise en œuvre d'un référentiel de pratiques en vue de mesurer la qualité de vie au travail et son impact sur la qualité des soins par la diminution du turn-over et de l'absentéisme.

Cette action se poursuivra en 2018 notamment en direction des EHPAD dans le souci constant de susciter et de soutenir l'émergence de nouvelles pratiques sociales dans les établissements articulant performance et qualité du travail ; le but étant de faire émerger des innovations socio-organisationnelles et de valoriser et diffuser les pratiques qui fonctionnent.

Les orientations du PRS2 seront le socle de cette démarche, s'agissant d'accompagner l'évolution des métiers et organisations, d'agir dès la formation pour préparer les professionnels aux pratiques de demain et enfin d'améliorer la santé au travail par un partenariat fort avec la CARSAT Sud Est, la DIRECCTE et l'Aract.



9/ La Carsat Sud-Est

La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Sud-Est est un organisme de Sécurité Sociale de droit privé qui assure une mission de service public pour les régions PACA et Corse, en matière de : Retraite, Action Sociale et Risques Professionnels.

Pour cette dernière mission, elle intervient dans le domaine de la prévention et de la tarification des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles auprès des entreprises et développe de nombreux partenariats.

La Carsat Sud-Est décline la politique de prévention de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAM-TS) en cohérence avec le Plan Régional Santé au Travail (PRST). Ses experts comptent des Ingénieurs conseils, des contrôleurs de sécurité et un psychologue du travail.

Ces personnels conduisent des actions de conseil et d'accompagnement des entreprises, d'assistance en conception des lieux de travail, de métrologie à travers un Laboratoire Interrégional de Chimie, animent des actions de formation et de communication.

Des incitations financières à la prévention des risques professionnels sont déployées : majorations/ristournes sur cotisations AT/MP, contrats de prévention, aides financières simplifiées (AFS).

La Carsat Sud-Est dispose également d'un centre d'information et de documentation au service des entreprises et les accompagne dans leurs recherches d'information en santé au travail et met à disposition près de 3000 références documentaires, en partenariat avec l'INRS. Elle recueille et met à la disposition du public une information statistique diversifiée sur les risques professionnels.

A travers divers évènements, comme les Matinées Employeurs, les Clubs Prévention et les Ateliers Prévention, les entreprises nous rencontrent et peuvent aborder leurs problématiques en santé et sécurité au travail.

La Direction des Risques Professionnels de la Carsat Sud-Est est présente sur le web avec son site internet www.carsat-sudest.fr et avec son magazine « Solutions Prévention le Mag », un webzine qui propose des solutions en matière de « prévention » des risques professionnels aux entreprises en relation avec les interventions des préventeurs de la Carsat Sud-Est. Il relaie les informations sur l'actualité régionale et nationale en prévention, l'offre de services, les outils, ...

Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Sud-Est - 35, rue George 13386 Marseille Cedex 20 - Tél : 08 21 10 13 13



10/ L'Aract Paca

L'Aract PACA, ACT Méditerranée est une association paritaire, membre du réseau Anact-Aract. Ses missions sont contractuellement définies dans une Charte de Réseau annexée au Contrat d'Objectif et de Performance conclu entre l'Anact et l'État (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Secrétariat d'État au Budget). Elles sont tournées en priorité vers les PME-PMI de tous les secteurs et contribuent à valoriser la prise en compte de l'organisation du travail et des conditions de travail des salariés dans les démarches de changement des entreprises, étendues à un appui aux entreprises en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Le positionnement de l'Aract s'appuie sur les orientations définies par le Ministère du Travail et l'Anact et les actions déployées depuis 2010 en région par l'Aract PACA, ACT Méditerranée en matière de Qualité de Vie au Travail.

Il s'appuie également sur l'ANI QVT-EP de juin 2013 et la définition de la QVT.

Dans les démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail des structures, l'Aract PACA, ACT Méditerranée accompagne la réflexion sur les 6 champs de la QVT, chacun découpé en thématiques pouvant faire l'objets de constats et d'axes d'amélioration intégrés au plan d'action mis en place par les structures.

- Engagement – Management participatif
- Relations au travail - Climat social
- Prévention des risques - Sécurité au travail
- Contenu du travail
- Compétences, parcours professionnels
- Egalité professionnelle pour tous : genre, âge, TH, ethnie

A ce jour, l'Aract PACA, ACT Méditerranée a mis en place, dans le cadre des expérimentations sur les démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail, 4 Ateliers de la QVT® réunissant différentes entreprises de secteurs variés (47 structures : 2367 salariés), 3 clusters QVT sectoriels (HAS-ARS : 13 établissements, 11665 salariés / AGEFOS FIDAL : 7 entreprises et 1195 salariés), 4 Ateliers QVT Numérique (53 structures, 1426 salariés).



11/ La MSA – ARCMSA Paca

La MSA, organisme de droit privé au service du public, protège l'ensemble de la profession agricole (salariés, non-salariés et ayants droit), soit 5,6 millions de bénéficiaires. Sa spécificité est d'offrir un « guichet unique » à ses ressortissants : elle gère l'ensemble des branches de la sécurité sociale (maladie, famille, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles) mais également le recouvrement.

Elle assure le contrôle médical ainsi que la santé et la sécurité du travail des secteurs d'activité de sa compétence.

Elle gère également, pour le compte d'organismes partenaires, la protection sociale complémentaire en matière de retraite, santé et de prévoyance et contribue à simplifier les formalités des entreprises agricoles pour la déclaration et le paiement des cotisations de retraite complémentaire, chômage, formation professionnelle.

Parallèlement, la MSA poursuit une politique d'action sanitaire et sociale adaptée aux populations vivant sur les territoires ruraux. Dans le prolongement de sa mission de service public, elle propose également une offre de services à l'ensemble de ses ressortissants.

La Santé Sécurité au Travail en MSA

La MSA offre à ses ressortissants les services d'un guichet unique en matière de Santé Sécurité au Travail. L'approche globale de la santé sécurité au travail est mise en œuvre par des équipes pluridisciplinaires (*Médecins du travail et Infirmières*) et des Conseillers en Prévention, dans le cadre de plans nationaux pluri annuels.

Le guichet unique Santé Sécurité au Travail lui permet de mieux connaître les entreprises et de leur proposer ainsi des solutions adaptées.

Dans le but d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, les Service Prévention et Santé au Travail :

- conduisent des actions en milieu de travail (études et aménagements des postes, visites d'entreprises, conseils aux entreprises,...)
- assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques



- assurent la mise en place des actions de prévention des risques professionnels (diagnostics, formations, sensibilisation,...)
- procèdent à des enquêtes accidents du travail ou maladies professionnelles
- impulsent des actions de prévention dans les entreprises par des incitations financières à la prévention des risques professionnels : contrats de prévention, Aides Financières Simplifiées (AFSA), Aides Financières Simplifiées Exploitants (AFSE),...

La MSA, vecteur d'une politique d'amélioration des connaissances

La MSA s'implique dans des enquêtes et études sur des risques, des secteurs d'activités ou des populations spécifiques. Elles portent généralement sur les conditions de travail, les pathologies spécifiques à la population agricole, l'évaluation et le suivi des expositions.

Les partenariats

Afin de faire évoluer son dispositif de protection en accord avec les attentes et les besoins des populations agricoles et rurales, la MSA travaille en partenariat avec les organisations agricoles, les experts de prévention et de santé, les services et pouvoirs publics.

ARC MSA (MSA Alpes Vaucluse et MSA Provence Azur)

www.msa.fr / www.ssa.msa.fr



12/ L'OPPBTP Paca-Corse

L'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP) accompagne les professionnels de la branche pour prévenir les accidents du travail et des maladies professionnelles et améliorer les conditions de travail. Dans le cadre de cette mission, l'OPPBTP met en oeuvre des actions de conseil, de formation et d'information à destination des professionnels du BTP. Pour mener à bien sa mission, l'OPPBTP s'appuie sur une structure nationale et sur des implantations régionales.

L'organisme compte plus de 330 collaborateurs, dans toute la France, principalement ingénieurs et techniciens du BTP répartis sur 20 implantations (13 agences et 7 bureaux) permettant ainsi une action au plus près du terrain.

L'OPPBTP accompagne ainsi les 230 000 entreprises adhérentes du BTP pour relever les défis en santé et sécurité au travail en lien avec les dynamiques du Plan Santé au Travail 3, notamment au travers du développement de la culture prévention. L'objectif étant de développer la culture de prévention de la grande majorité des entreprises du BTP, en valorisant l'apport de la prévention à la performance de l'entreprise et de ses salariés. L'évaluation des risques et la mise en oeuvre d'un plan d'action de prévention étant la pierre angulaire de toute démarche de prévention, l'organisme met l'accent sur la réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUER).

Pour ce faire, l'OPPBTP a développé des outils capables de mobiliser fortement les entreprises, comme le site de gestion de la prévention www.preventionbtp.fr qui offre la possibilité de réaliser son DUER.

De plus, l'Organisme s'est engagé dans un vaste travail de mesure et d'analyse du lien entre performance économique et prévention. Plus de 180 cas d'investissements (matériels, formations, procédés...), issus de plus de 86 entreprises volontaires ont été analysés sur le terrain, au regard de différents critères économiques, humains et de prévention. L'objectif étant de mesurer l'impact positif de la prévention sur la performance de l'entreprise.

Par cette approche, l'OPPBTP souhaite également montrer que la Qualité de Vie au Travail est une démarche de performance économique et sociale dont l'objet est de repositionner la relation Homme/travail comme valeur stratégique.

