



La Qualité de Vie et des Conditions de Travail ?

Pour allier performance et bien-être des salariés au travail

De quoi parle-t-on ?

Toutes les entreprises peuvent être concernées par les Risques Psycho-Sociaux (RPS), quel que soit leur **secteur d'activité** ou leur **taille**. Le travail est un **système de tensions** et de **compromis** entre les objectifs de l'entreprise et les attentes des salariés.

Les RPS sont des risques professionnels d'origine et de nature variées qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés. Ils ont fait **un impact sur la performance individuelle et collective** des entreprises et des organisations.

L'exposition prolongée des salariés aux situations de travail à risque augmente la probabilité de développer une souffrance au travail.

Ils sont engendrés par :

- les conditions d'emploi
- les facteurs organisationnels
- les facteurs relationnels

} Interaction avec le fonctionnement mental

Focus sur le stress au travail

Sensation de déséquilibre que ressent un salarié entre les objectifs fixés dans le cadre professionnel et les ressources dont il dispose pour y répondre.

La QVT (Qualité de Vie au Travail) devient la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail)

La QVCT insiste sur l'importance d'améliorer les conditions de travail. En effet, si une ambiance de travail agréable peut participer à la qualité de vie au travail, pour autant, l'environnement, les conditions et le contenu du travail doivent également être pris en compte.

Pourquoi s'y intéresser ?

■ Obligation juridique de l'**article 4121-1 du Code du Travail** : « L'employeur doit préserver la santé mentale et physique des salariés » avec « une obligation de résultat (Cours de Cassation) ».

■ Inclusion des RPS dans le **DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) comme tous les autres risques professionnels selon les **articles R4121-1 et 2 du Code du Travail**.

■ Prise en compte de la réglementation sur le **harcèlement sexuel** (article L1153-1 du Code du Travail) ou le **harcèlement moral** (article L1152-1 du code du Travail).

■ Diminution de l'**impact financier** des RPS (absentéisme, licenciement pour inaptitude, turnover, perte de compétences, baisse de performance, conflits relationnels...).

■ Amélioration du **climat social** et des relations internes et externes.

■ Amélioration de l'**image** de l'entreprise.



Les indicateurs d'alerte

1	INDICATEURS COLLECTIFS chiffrés	<ul style="list-style-type: none">• Absentéisme• Turn-over• Accidents du travail et maladies professionnelles• Inaptitude médicale• Baisse de la productivité• Qualité de production amoindrie
2	INDICATEURS INDIVIDUELS facteurs humains	<ul style="list-style-type: none">• Modification des comportements individuels : irritabilité, repli sur soi, difficultés de concentration, addictions aux médicaments ou à l'alcool• Violence physique ou verbale• Tensions relationnelles• Plaintes et mécontentements de salariés
3	INDICATEURS AUTRES	<ul style="list-style-type: none">• Remontées d'informations et/ou alertes de salariés, de représentants du personnel, du médecin du travail• Contentieux juridiques

La QVCT, l'affaire de tous !

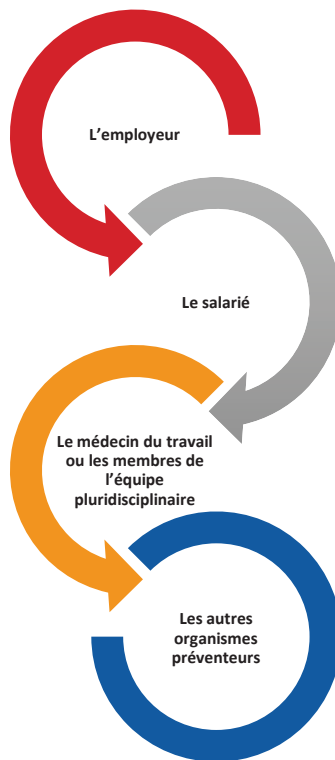
L'employeur

Il a l'obligation de réaliser l'évaluation des risques professionnels dont les RPS. Il prend toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé mentale et physique des salariés.

Le médecin du travail et les membres de l'équipe pluridisciplinaire de l'ASTBTP 13

Ils accompagnent et conseillent l'employeur et les salariés pour prévenir les altérations de la santé en proposant des interventions collectives et/ou individuelles.

Toutes ces prestations sont comprises dans votre cotisation



Le salarié

Il participe à maintenir de bonnes relations sociales dans l'entreprise et contribue à la prévention des RPS. Pour lui-même et/ou pour ses collègues, il peut alerter l'employeur et le médecin du travail.

Les autres organismes préventeurs

Ils interviennent et apportent leur expertise dans l'amélioration des conditions de travail (Aract, Carsat, OPPBTP...)

Quelques exemples de démarches que vous pouvez mettre en place en collaboration avec votre Service de Prévention et de Santé au Travail :

- Sensibilisations et ateliers en lien avec les Risques Psycho-Sociaux (RPS), la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), la gestion de conflits, le management, l'organisation du travail...
⇒ Ces ateliers sont modulables en fonction des besoins de l'entreprise.
- Repérage, pré-diagnostic, diagnostic RPS.
- Conseils et accompagnements en prévention des RPS (suivi des groupes de travail, mise en place des plans d'actions...)

Pour toute question, contactez votre Médecin du travail