

La stratégie nationale pour l'amélioration de la QVT présentée par la Ministre le 5 décembre dernier préconise de « Débattre et prioriser au sein de chaque établissement les actions à poursuivre ou engager afin de contribuer à améliorer la qualité de vie au travail des professionnels ». Cet objectif se déclinerait concrètement par l'organisation chaque année d'un rendez-vous dédié aux conditions et aux organisations de travail, ainsi qu'à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le texte prévoit notamment :

- L'organisation d'une « négociation », non d'une concertation, ce qui suppose de rechercher un accord.
- Sa formalisation dans une charte sur le dialogue social ou un accord de méthode, précisant l'association des personnels médicaux.
- Une mise en œuvre à compter du 1^{er} avril 2017.
- L'association du CHSCT et du médecin du travail (toutefois les difficultés de recrutement des médecins du travail à l'hôpital ne permettent pas toujours de garantir leur participation pourtant essentielle à la construction de plans d'amélioration des conditions de travail et de développement de la QVT).

Nos principales remarques et propositions portent sur la multiplication et la nécessaire articulation des outils de dialogue social relatifs aux conditions de travail, et la possibilité de traiter de ce sujet au niveau territorial dans le cadre des GHT.

1. LA NECESSAIRE ARTICULATION DES DISPOSITIFS

La plupart des DRH ont déjà mis en place des rendez-vous annuels pour traiter des conditions de travail. Il peut s'agir de l'actualisation annuelle du projet social, du DU, du PAPRIACT... en lien avec les représentants des personnels et les instances de l'établissement.

Il est donc nécessaire d'être particulièrement vigilant à l'articulation des calendriers, et la formulation : "le projet social reprendra le contenu de la négociation annuelle" n'apparaît pas logique. Le projet social est un élément important du dialogue social, établi pour 5 ans, il donne un cadre à l'action. Les conditions de travail, prévention RPS et QVT en font obligatoirement partie.

Par conséquent, la négociation annuelle, si elle doit exister, devrait préciser des actions, les prioriser, dans le cadre fixé par le projet social et non l'inverse.

Par ailleurs, il est difficile d'appréhender quels sont les objectifs de cette « négociation », et en quoi l'« accord » sera fondamentalement distinct du PAPRIACT.

Enfin le lien avec les instances n'est pas clair : de quelle instance relève cette NAO, et quels représentants associer, CTE ou CHSCT ?

Le CHSCT participe déjà à l'élaboration du PAPRIACT découlant du DU. Il serait donc bon de trancher sur ce point entre CTE et CHSCT.

Enfin, les DRH s'interrogent sur la pertinence d'instaurer un temps supplémentaire dédié et sur l'opportunité de créer un document en sus de ceux déjà existants.

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL, UN SUJET GHT

Il pourrait être intéressant d'aborder les conditions de travail et de la QVT à l'échelle du GHT, à condition toutefois d'en donner les moyens aux acteurs. Or :

- La CTDS n'a de fonction aujourd'hui que d'information ;
- les contraintes actuelles de restructuration et de maîtrise de la masse salariale laissent peu de temps et de moyens financiers disponibles pour ces thématiques.

Si aucun moyen n'est identifié sur ces sujets (attribué sur la base des réponses à un appel à projet), l'insatisfaction risque d'être grande. Aussi, il serait bon d'avoir des précisions sur SINED : est-ce une plateforme ou un fonds ?