

Mal-vivre au travail : comment les lois et les accords collectifs peuvent le combattre

Enfin un événement positif dans notre vie politique et sociale bien morose ! Trois organisations patronales et trois organisations syndicales ont réussi à se mettre d'accord sur un texte qui régit les besoins de souplesse des entreprises tout en préservant la sécurité d'emploi des salariés.

C'est l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 intitulé « Accord pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ». Il vient d'être transformé le 14 mai en une loi par le parlement, pratiquement sans modification, en attente de promulgation car ayant fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel.

Il constitue un tournant historique dans le dialogue social. Concrètement, cet élan doit se transmettre aux négociations à tous les étages : branches professionnelles, entreprises. Il doit être l'occasion de relancer le dialogue social qui fait cruellement défaut dans notre pays et pourtant si nécessaire pour vivre ensemble dans un monde de plus en plus interdépendant et complexe. Enfin, lueur d'espoir, on peut constater que les sujets de qualité de vie au travail (QVT) incluant équilibre vie personnelle/vie professionnelle, télétravail, risques psychosociaux (RPS) ..., sont des sujets qui ne sont plus tabous, deviennent des enjeux stratégiques et font l'objet d'accords de plus en plus nombreux dans les entreprises.

Bien sûr, on n'inverse pas une tendance lourde de plusieurs années en quelques mois, il ne suffit pas de se mettre d'accord sur ce qu'il faut faire mais il faut ensuite le mettre en pratique. C'est le rôle des commissions de suivi des accords et de la DRH dans sa communication auprès du personnel qui doivent permettre à tous les acteurs de l'entreprise (direction, encadrement, salariés) de s'approprier les engagements qui ont été signés par les représentants de la direction et les représentants des salariés.

Il revient aussi à chacun de s'emparer de ces accords qui doivent servir de référence dans les actes quotidiens de la vie professionnelle.

Hervé Chabord