

# Pourquoi SUD n'aurait pas signé l'accord QVCT ?

L'accord sur la **Qualité de Vie** et des **Conditions de Travail** (QVCT) a été signé dans la plus stricte discrétion par la seule CFDT. Aujourd'hui, cette dernière veut obtenir sa validation par référendum. En effet, cet accord n'ayant pas recueilli les 50 % de représentativité nécessaires à sa validation, la CFDT, avec plus de 30 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles, est habilitée à demander l'organisation d'un référendum (article L2232-12 du code du travail).

**SUD** a décortiqué cet accord et vous partage son analyse synthétique :

L'accord affiche l'ambition de faire de la qualité

de vie et des conditions de travail (QVCT) un « levier de performance durable » en mettant l'accent sur la prévention, le travail réel et la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise.

Pour **SUD**, affirmer en préambule que « *les parties signataires ont la conviction que la performance économique et la performance sociale sont indissociables* » est un leurre ; dans le monde capitaliste cela revient à subordonner la seconde à la première...

## Les principaux domaines évoqués sont :

👉 *La prévention des risques professionnels* : renforcement du DUERP, du PAPRI Pact et du système de management Santé-Sécurité, avec une priorité donnée à la prévention primaire.

👉 *La prise en compte des risques physiques et psychosociaux* : TMS, chutes, risque routier, stress, violences internes et externes, addictions.

👉 *La gestion des crises* : dispositifs pour les événements climatiques, sécuritaires, sanitaires et les cyberattaques.

👉 *L'accompagnement des évolutions du travail* : régulation de la charge de travail, droit à l'indisponibilité numérique, accompagnement des réorganisations, travail hybride et prise en compte de l'impact de l'IA.

👉 *Le maintien dans l'emploi* : prévention de la désinsertion professionnelle, accompagnement après une longue absence ou encore recherche de solutions de reclassement.

👉 *Les dispositifs de soutien* : médiation, traitement des signalements de harcèlement et violences, soutien psychologique et prévention du suicide.



Une fois ces sujets couchés sur le papier, le texte n'apporte que très peu ou pas de solution concrète.

Par exemple le texte reconnaît explicitement que **les risques psychosociaux et l'organisation du travail** sont des enjeux majeurs et privilégie théoriquement la **prévention primaire** (c'est-à-dire agir sur les causes plutôt que sur les conséquences). Il rappelle les outils utilisés (DUERP, PAPRIACT, enquêtes sur le stress) et le rôle des représentants du personnel.

Il aurait fallu, pour aller au bout des choses, que les bonnes intentions soient accompagnées d'engagements contraignants. Ce qui est loin d'être le cas.

L'accord emploie fréquemment des formulations comme « **à titre d'illustration** », « **peut mettre en œuvre** » ou « **s'engage à développer** », sans fixer d'obligations mesurables. Il énonce des principes mais crée peu de droits opposables pour les salarié.es ou les IRP.

## **SUD vous pointe les manquements graves de l'accord :**

**La régulation de la charge de travail** est annoncée comme un axe central, mais le texte ne prévoit pas d'indicateurs obligatoires, de seuils d'alerte ou de mécanismes imposant une réduction de la charge lorsqu'elle devient excessive.

**Une responsabilité importante est renvoyée au management de proximité.** Les managers sont placés au cœur de nombreux dispositifs (charge de travail, addictions, soutien, prévention...).

Comme souvent dans les organisations du travail délétères, les dirigeants se défont de leurs obligations sur leurs subordonné.es. Dans cet accord, les managers deviennent donc les principaux acteurs de la QVCT, au détriment de leurs propres conditions de travail.

L'accord traite largement des méthodes et des procédures mais n'aborde quasiment pas la question des **ressources humaines** ou

des **effectifs suffisants**, alors que celles-ci influencent directement la charge de travail et les risques psychosociaux.

**Les réorganisations sont accompagnées** mais pas remises en question. Le texte prévoit des dispositifs d'accompagnement des transformations, mais il ne crée pas de mécanisme permettant de remettre en cause l'organisation du travail ou les projets de l'entreprise.

Même si l'accord tente d'actualiser les dispositifs de prévention en intégrant des sujets importants comme les risques psychosociaux, les addictions ou encore l'impact de l'intelligence artificielle, il est vide de sens, par son **manque d'engagements contraignants** : peu d'objectifs mesurables, aucune mesure genrée, peu d'obligations en matière d'effectifs ou de réduction concrète de la charge de travail.



**En résumé cet accord n'apporte pas de nouveaux droits concrets ou de garanties opposables aux salarié.es.**

**SUD appelle à voter contre cet accord QVCT-Washing !**

