



LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Ne pas se tromper de négociation

Cette question de la "qualité de vie au travail" a fait l'objet d'une demande de négociation au sein de la commission mixte paritaire, se fondant sur un accord national interprofessionnel du 19 juin 2013.

Il est évident que les organisations syndicales ont toujours poursuivi, dans les négociations, cet objectif de qualité, particulièrement la CGT-Notariat.

Néanmoins, elles n'ont pas eu besoin pour cela de conceptualiser la notion de qualité de vie au travail, mais ont négocié les éléments constitutifs de cette qualité (conditions de travail, salaires, congés et absences, durée du travail et organisation du temps de travail, etc...).

Cette méthode, pragmatique, est sans doute plus efficace qu'une négociation spécifique "qualité de vie au travail" déconnectée des autres négociations.

D'abord, parce que le notariat est constitué d'une multitude d'entreprises très diverses par leur taille et leur localisation et pour lesquelles une description normée et unifiée de la notion de qualité de vie au travail risquerait d'être inadaptée et donc facteur d'échec.

Ensuite, parce que la qualité de vie est souvent une question de perception individuelle. Ainsi, face aux mêmes conditions de travail, deux personnes n'auront pas le même ressenti.

Ensuite encore, parce qu'il est communément admis que la qualité de vie au travail ne se décrète pas d'en haut. **Elle se construit sur le terrain, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise et avec ses salariés.**

Enfin, parce que la qualité de vie est pour une part substantielle, la résultante de la qualité du relationnel entre l'employeur et ses salariés, impossible à maîtriser dans un accord de branche.

Ajoutons que la transposition au notariat de l'accord national interprofessionnel précité, document de 17 pages avec un certain caractère technocratique, risquerait d'avoir un effet "repoussoir".

Méthode de la CGT-NOTARIAT : le pragmatisme

Ce fut sa réaction immédiate lors du premier débat sur ce sujet en commission mixte paritaire. Ce pragmatisme se concrétise par la proposition du processus suivant pour les discussions entre les partenaires sociaux :

1 - S'informer sur le sujet auprès d'un organisme spécialisé comme l'Agence Régionale (I de F) pour l'Amélioration des Conditions de Travail : suggestion retenue par le CSN (audition envisagée).

2 - Définir, dans le cadre des conditions de travail, les thèmes à retenir.

3 - Relever ceux déjà traités et inscrits dans la convention collective, puis ceux qui ne l'ont pas été, et ceux à améliorer.

4 - Définir un ordre priorité

5 - Traiter thème par thème dans le cadre de cette priorité, pour parvenir à des accords paritaires classiques, et en informer les offices notariaux.

Cette méthode pragmatique évitera de tomber dans un piège que dénonçait notre Camarade Pierre LESTARD, alors Directeur de la CRPCEN et aux prises avec la technocratie ministérielle (Lien Social n° 80, octobre 2003) : *"Les statistiques et les procédures sont devenues reines, nécessitant tellement d'énergies qu'elles prennent valeur d'objectifs au lieu de rester des moyens. Désormais, le "comment faire" qu'il faut écrire, ferait presque oublier la nécessité du "faire", si l'on n'y prenait garde".*

Appuyez, par votre vote, cette démarche pragmatique de la CGT-NOTARIAT !



Fédération CGT des Sociétés d'études – Secteur Notariat – case 421 – 263 rue de Paris 93
514 Montreuil Cedex— www.soc-etudes.cgt.fr Tél. 01.55.82.89.44— Fax 01.55.82.89.42— E-mail : fsetud@cgt.fr