

ANNEXE A L'ARTICLE 13

ELEMENTS DESCRIPTIFS DESTINÉS À FACILITER L'ÉLABORATION D'UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL

- **La qualité de l'engagement à tous les niveaux de l'entreprise**
 - Prise en compte des enjeux de la vie personnelle des salariés par les dirigeants des entreprises à tous les niveaux, par les partenaires sociaux et pour ce qui concerne l'environnement de l'entreprise, par l'État et les collectivités territoriales
 - Modes d'implication des salariés, y compris de l'encadrement, favorisant l'expression des femmes et des hommes dans la vie au travail.

- **La qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise sur :**
 - L'environnement économique
 - Les objectifs et orientations stratégiques (cf les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social)
 - Les valeurs auxquelles se réfère l'entreprise (exprimées par exemple dans les chartes d'entreprise) y compris dans ses relations avec son environnement
 - Les « caractéristiques » des salariés.

- **La qualité des relations sociales et de travail :**
 - Reconnaissance du travail
 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
 - Respect, écoute des salariés
 - Mise en place d'espaces de dialogue et d'expression des salariés
 - Information adaptée aux enjeux des relations sociales et de travail (cf les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social)
 - Dialogue social aux différents niveaux (établissement, entreprise, groupe)
 - Rôle des Institutions représentatives du personnel
 - Modalités de participation aux décisions (cf les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social).

- **La qualité du contenu du travail**
 - Autonomie
 - Variété des tâches
 - Degré de responsabilité
 - Enrichissement des compétences
 - Capacité d'expression des salariés
 - Sens donné au travail

- **La qualité de l'environnement physique**
 - Sécurité
 - Ambiances physiques

- **La qualité de l'organisation du travail**
 - Qualité du pilotage
 - Capacité d'appui de l'organisation dans la résolution des problèmes
 - Rôle et appui du management de proximité
 - Démarche de progrès
 - Anticipation de la charge de travail pour sa gestion optimale
 - Organisations apprenantes
 - Conséquences de l'impact de la généralisation des nouvelles technologies de l'information et de communication (distinction des temps de travail liés aux moyens électroniques tels que email à distance, portable...)
 - Anticipation des conséquences des mutations et restructurations des entreprises sur la qualité de vie au travail et l'emploi

- **Les possibilités de réalisation et de développement personnel**
 - Formation
 - Acquis de l'expérience
 - Développement des compétences
 - Déroulement de carrière et égalité de ces déroulements de carrière entre les femmes et les hommes
 - Egal accès entre les femmes et les hommes aux fonctions de direction
 - Lutte contre les stéréotypes attachés à la maternité et à la parentalité
 - Prise en compte des diversités

- **La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle**
 - Prise en compte de la parentalité (au cours de la vie professionnelle)
 - Attention portée à la conciliation vie professionnelle/ vie personnelle
 - Rythmes et horaires de travail
 - Attention portée aux temps sociaux (transports, accès aux services)