

SEMAINE POUR
LA QUALITÉ
DE VIE ET DES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

16 AU 20
JUIN 2025

**PARLER DU TRAVAIL,
C'EST PRODUCTIF !**

ATELIERS ÉVÉNEMENTS RENCONTRES WEBINAIRES

Une démarche de Dialogue social réussie pour une meilleure prévention de la Santé Mentale

17 juin 2025

Semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Négocier sur La qualité de vie et les conditions de travail à la réunion

Obligation, enjeux et bonnes pratiques



Marie-Aude AEBY, DEETS Réunion
Jean-Noël AMATO, Aract Réunion

De la QVT à la QVCT

- **ANI 2013** - Objectif : améliorer la performance et le bien-être
- **Loi Rebsamen (2015)** → obligation de négocier QVT
- Depuis 2017 : fusion dans le bloc « Égalité pro/QVT »
Entreprises concernées : > 50 salariés (avec DS)
- **ANI 2020** sur la santé au travail
- **Loi du 2 août 2021** sur la santé au travail

Loi Rebsamen et ordonnances Macron de 2017

Les règles de négociations périodiques obligatoires

La négociation s'organise, depuis l'ordonnance Macron n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 autour d'un triptyque :

1. **l'ordre public**, qui s'impose aux accords collectifs : règles impératives, auxquelles on ne peut déroger par voie conventionnelle, dispositions faisant partie du « socle » minimal de protection à garantir au salarié ;
2. **le champ de la négociation collective** : un accord d'adaptation peut déterminer la périodicité et le contenu des négociations obligatoires dans le respect des règles d'ordre public ;
3. **et les dispositions supplétives**, applicables en l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord collectif d'adaptation incomplet

Les Thèmes de négociation

Six thèmes de négociation, répartis en trois blocs.

Bloc 1 :

1. **la rémunération**, notamment les salaires effectifs ;
2. **le temps de travail**, c'est-à-dire les problématiques de durée effective et d'organisation du travail ;
3. **le partage de la valeur ajoutée**, c'est-à-dire les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale mais aussi les plans d'épargne retraite d'entreprise (PERE) ;

Bloc 2 :

4. **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération ;
5. **la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**

Bloc 3

6. réservé aux entreprises d'une certaine dimension : **la gestion des emplois ou des parcours professionnels** (GEPP appelée communément GPEC)

L.2242-1

Du code du travail (dispositions d'ordre public)

CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage :

- 1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- 2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, **et la qualité de vie et des conditions de travail.**

L.2242-17

Du code du travail (dispositions supplétives)

CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE

A défaut d'accord de méthode, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle femmes-hommes **et la QVCT** porte sur :

- ☐ **l'articulation vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés**
- ☐ les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle
- ☐ Les mesures permettant de lutter contre les discriminations
- ☐ Les mesures relatives à l'emploi des TH
- ☐ **Le régime de prévoyance en cas de non-couverture par un accord de branche**
- ☐ **L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés**
- ☐ **Le droit à la déconnexion**

L.2242-19-1

Du code du travail

(cf. loi santé au travail 2/08/21)

Sous-thème optionnel

**CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE**

La négociation prévue à l'article [L. 2242-17](#) peut également porter sur la **qualité des conditions de travail**, notamment sur la **santé et la sécurité au travail** et la **prévention des risques professionnels**. Elle peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels.

La QVCT

Au-delà d'une obligation légale, une réelle opportunité

Une démarche de QVCT vise un double objectif d'amélioration des conditions de travail et de la performance organisationnelle

QVCT ↔ performance durable et RSE :

- ☒ Bien-être salarié ↔ performance de l'entreprise
- ☒ Marque employeur
- ☒ Meilleure attractivité sur un territoire insulaire, fidélisation des salariés

Exemples De thématique

- ✓ **Concilier vie personnelle et vie professionnelle :**
 - La Place du temps partiel
 - Le télétravail
 - Les congés supplémentaires et aménagements d'horaires
 - La parentalité (ex : prise du congé parental, participation frais garde...)
 - Plateforme de co-voiturage
 - Les horaires (plages variables plages fixes)...
- ✓ **Mise en place d'espaces de discussion**
- ✓ **Le droit à la déconnexion**

Etude des accords réunionnais sur la QVCT par l'Aract



PRECAUTIONS :

Étude réalisée à partir de la base DACCORD qui alimente LEGIFRANCE.

Le panel n'est pas exhaustif car :

- ☐ Dépend si l'employeur a coché l'item « QVCT » au moment de l'enregistrement de l'accord
- ☐ Ne prend pas en considération des accords de portée nationale

Note de précaution



45 accords en cours, à La Réunion, mentionnent la QVCT, déclarée par les employeurs.

Tous ont été analysés, ce qui a permis d'en extraire 17 portant « majoritairement » sur la QVCT.

Indicateurs quantitatifs

Nombre de réunions (en moyenne)

Nombre de réunions de négociation

45 Accords



Pour participer, allez sur <https://my.beekast.com>

et entrez le code session : **238617**

<https://urlr.me/j736WR>



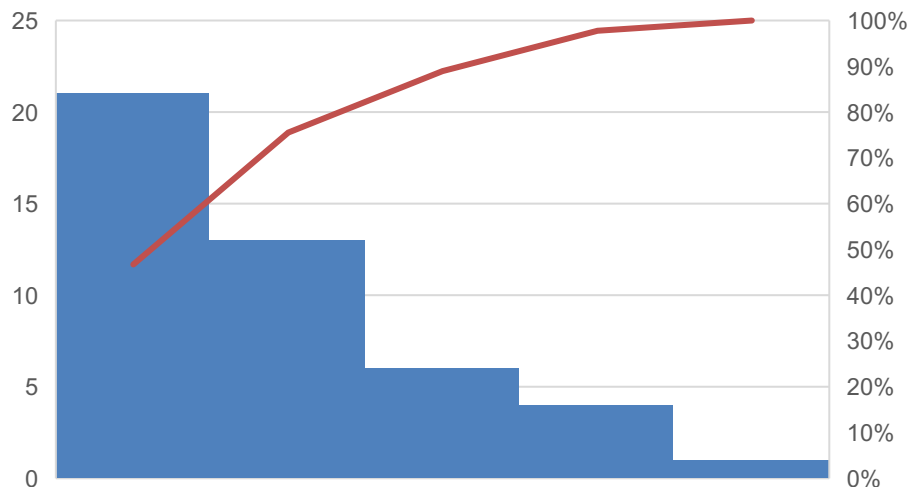
Nombre de réunions (en moyenne)

Nombre de réunions de négociation

45 Accords

1,23
2,53
3,43
4,33
5,13

45 Accords



Nombre de réunions (en moyenne)

Nombre de réunions de négociation

45 Accords

📊 Durée Moyenne des négociations : nombre de Réunion



1,23



17,6%
12 réponses

2,53



14,7%
10 réponses

3,43



35,3%
24 réponses

4,33



16,2%
11 réponses

5,13



16,2%
11 réponses

Nombre de réunions (en moyenne)

Nombre de réunions de négociation

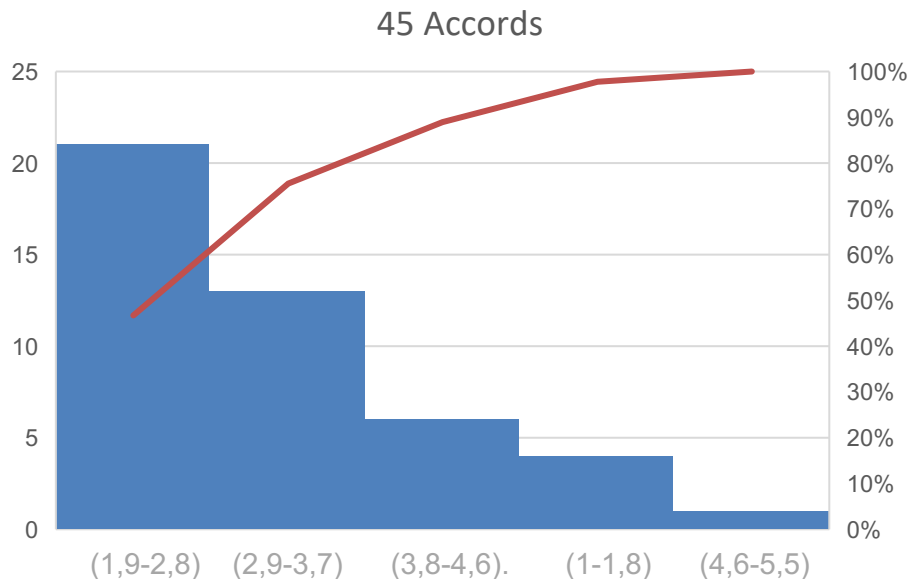
45 Accords

En moyenne : 2,53

Max : 5

Min : 1

Mode : 2



Type d'accord : Accord QVT, NAO ...

Répartition des Accords

45 Accords



Pour participer, allez sur <https://my.beekast.com>
et entrez le code session : **238617**

<https://urlr.me/j736WR>



Type d'accord : Accord QVT, NAO ...

Répartition des Accords

45 Accords

Répartition des accords (selon les titres)

12%

15%

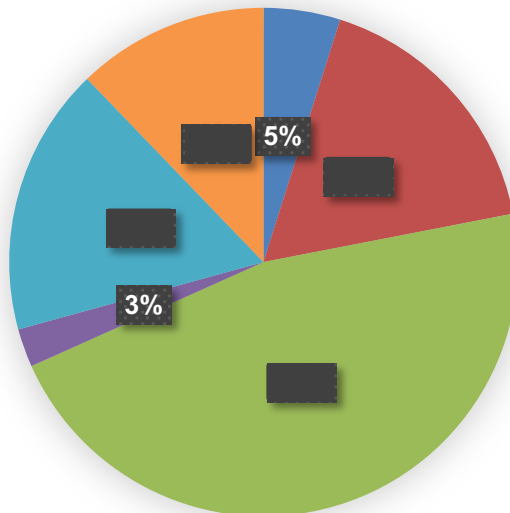
17%

20%

36%

41%

46%



■ Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

■ Accord portant sur la qualité de vie au travail

■ Accord relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

■ Accord collectif (autres sujets)

■ Accord de négociation annuelle obligatoire (NAO)

■ Protocole d'accord

Type d'accord : Accord QVT, NAO ...

Répartition des Accords

45 Accords

Répartition des accordsProtocole (4 bonnes réponses)



Type d'accord : Accord QVT, NAO ...

Répartition des Accords

45 Accords

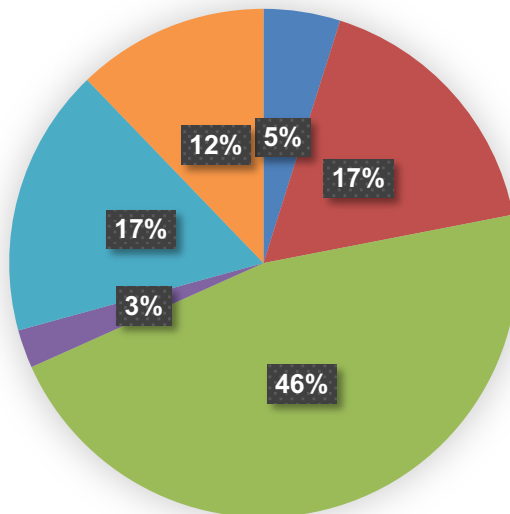
Protocole : 12%

Accord QVT : 17%

NAO : 17%

Ega-Pro QVT : 46%

Répartition des accords (selon les titres)



■ Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

■ Accord portant sur la qualité de vie au travail

■ Accord relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

■ Accord collectif (autres sujets)

■ Accord de négociation annuelle obligatoire (NAO)

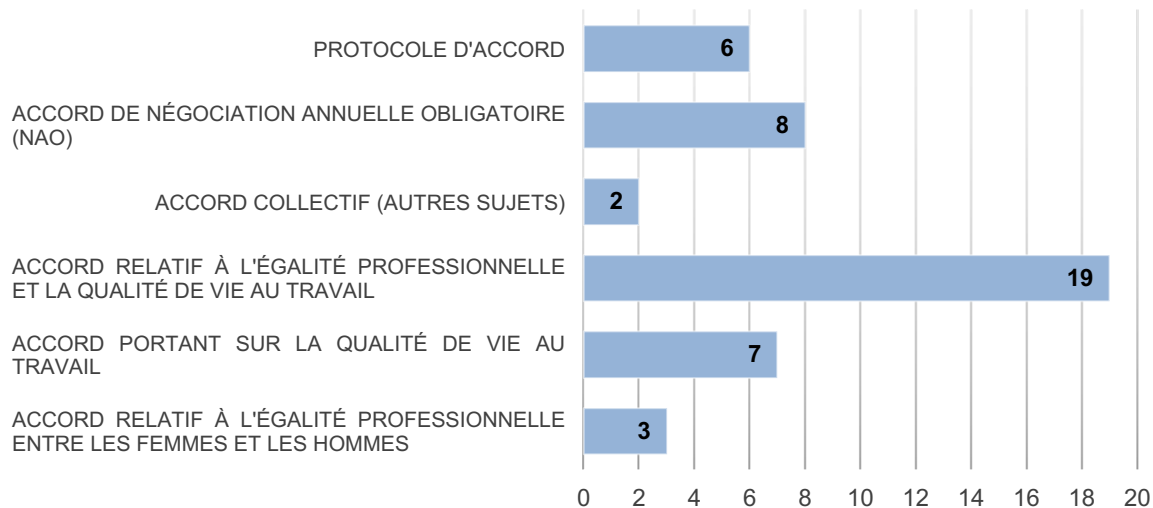
■ Protocole d'accord

Focus accords QVT-QVCT

Répartition des Accords

75 Accords

Répartition des accords (selon les titres)

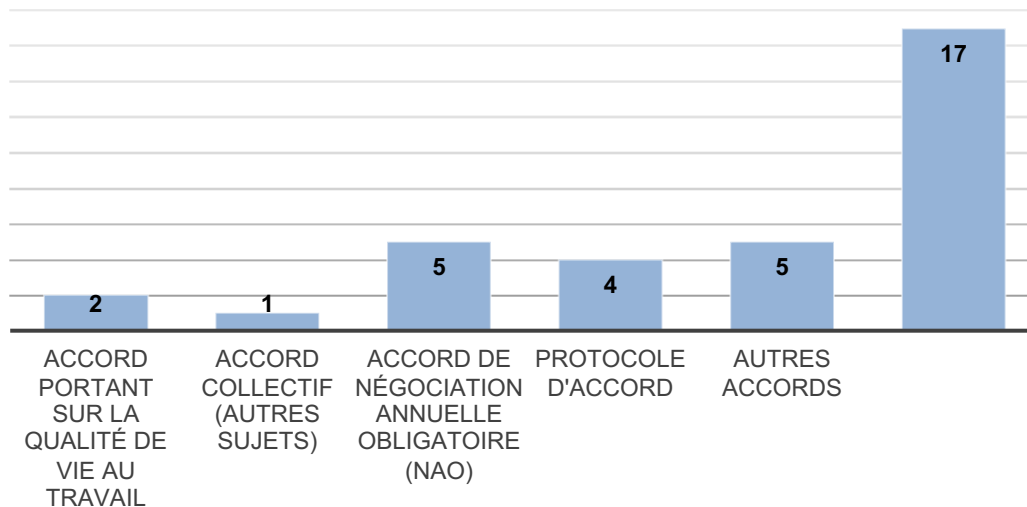


Focus accords QVT-QVCT

Répartition des Accords

75 Accords

Répartition des accords QVT-QVCT (selon les titres)



Nombre de réunions (en moyenne)

Nombre de réunions de négociation

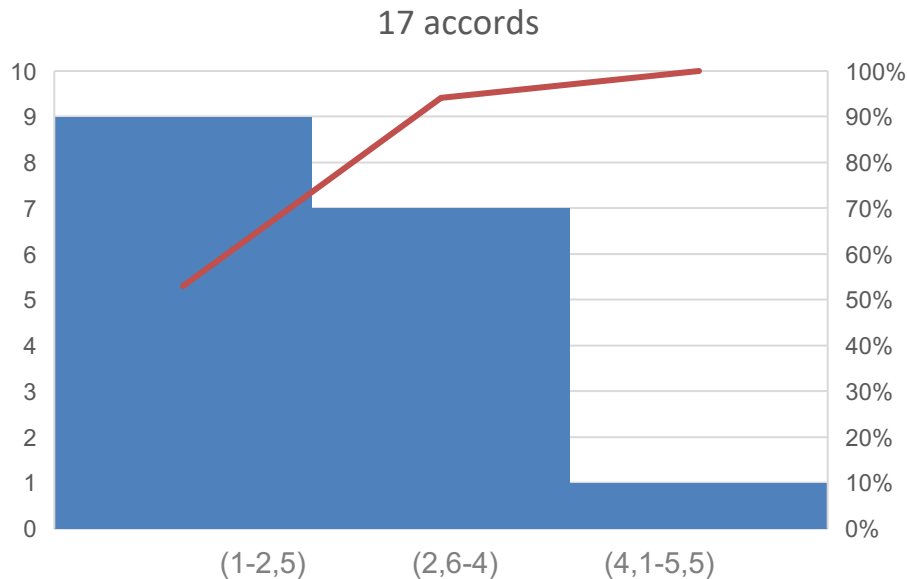
17 Accords

En moyenne : 2,64

Max : 5

Min : 1

Mode : 2

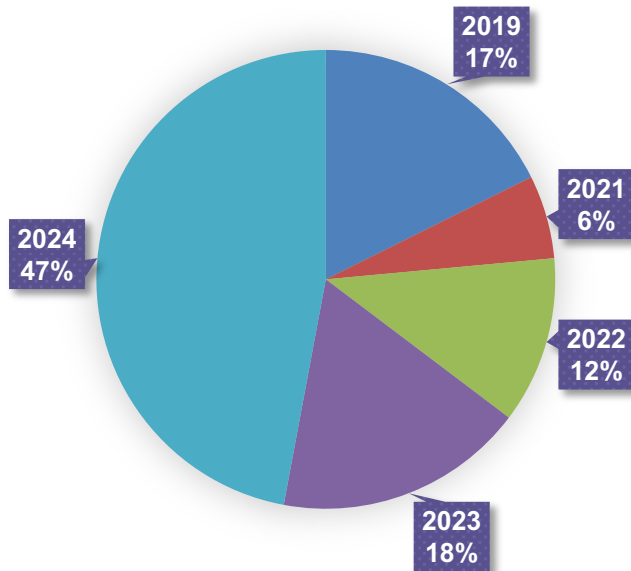


Focus accords QVT-QVCT – Années

Répartition des accords par année

17 Accords

Accords - Années



Focus accords QVT-QVCT

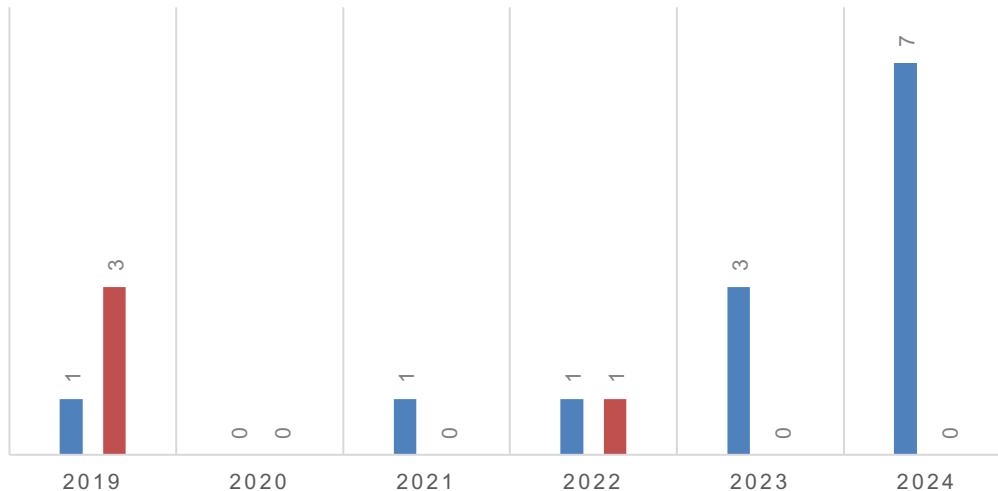
Statut des accords

17 Accords

Majoritairement en cours

NOMBRE D'ACCORD EN COURS OU TERMINÉS, PAR ANNÉE DE DÉBUT

■ En cours ■ Terminé



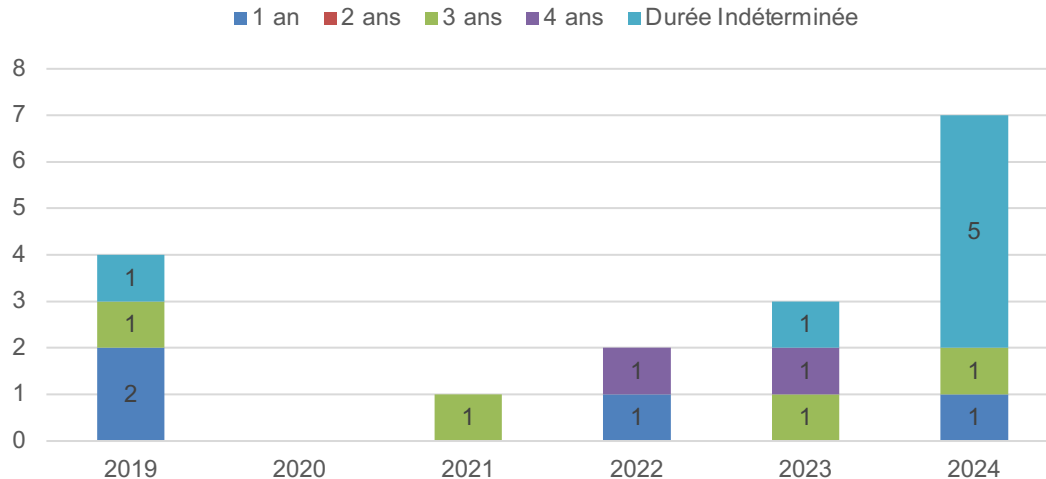
Focus accords QVT-QVCT

Durée des accords

17 Accords

1 an, 3 ans ou durée Indéterminée

Nombre d'accords par durée et par année de début



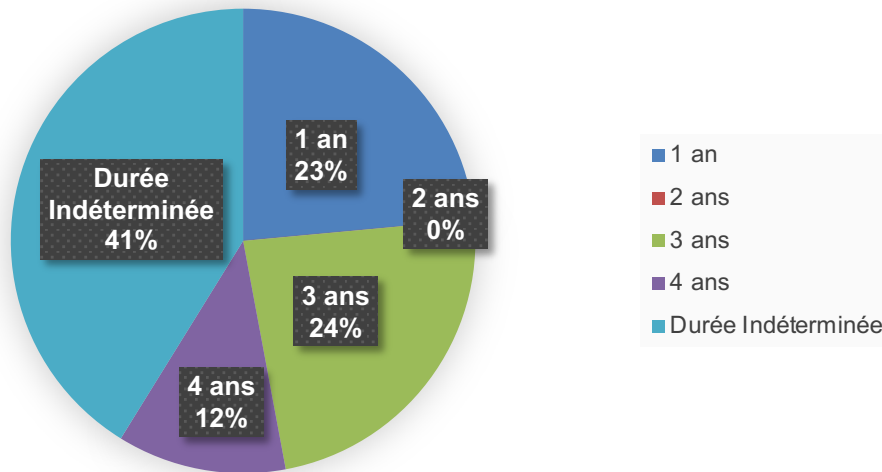
Focus accords QVT-QVCT

Durée des accords

17 Accords

1 an, 3 ans ou durée Indéterminée

Répartition des accords par durée

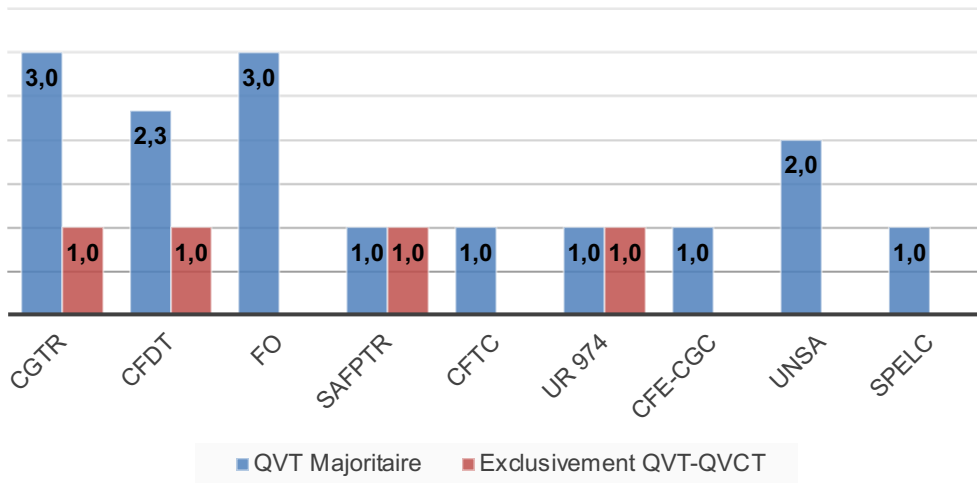


Focus accords QVT-QVCT

Représentation syndicale

17 Accords

Syndicats : Accords QVT Majoritaire, accords exclusivement QVT-QVCT (en moyenne, ex. En moyenne, pour trois accords QVT majoritaire, la CGTR signe un accord exclusivement QVT-QVCT)



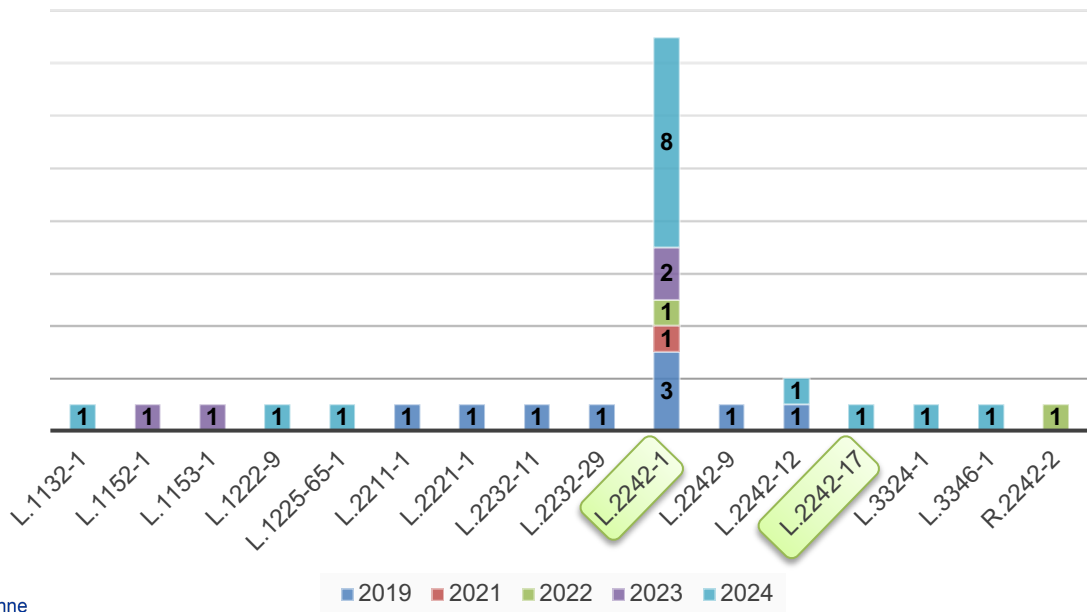
Focus accords QVT-QVCT

Code du Travail

17 Accords

Nombre d'articles de lois dans les accords

CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE



Focus accords QVT-QVCT

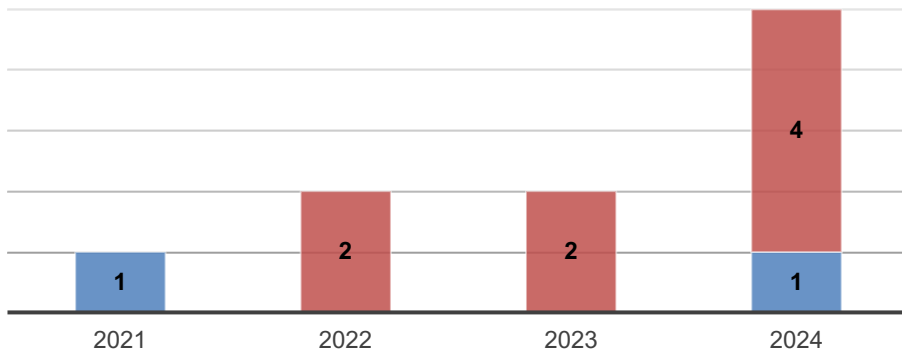
Code du Travail

17 Accords

Lois citées

LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat



- La loi n°2022-1158 du 16 aout 2022 (protection du pouvoir d'achat, Prime de Partage de la Valeur)
- La Loi n°2021-1018 du 2 août 2021

**CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE**

Focus accords QVT-QVCT

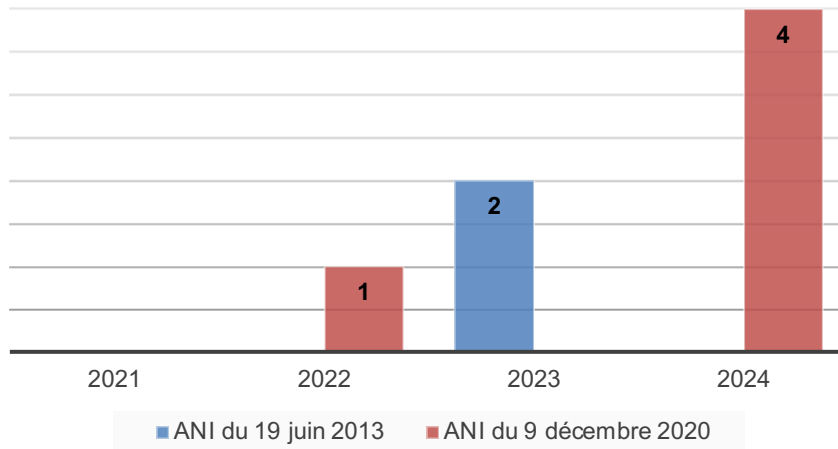
Code du Travail

17 Accords

ANI cités

Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle

Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail



**CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE**

Focus accords QVT-QVCT

Contenu des accords

17 Accords

Préambules

Contexte et Cadre Légal

- ✓ Négociations encadrées par le Code du travail (articles [L.2242-1](#) et suivants)
- ✓ Implication de la direction et des organisations syndicales

Thèmes Principaux

- ✓ **Qualité de Vie au Travail** : Mesures spécifiques pour améliorer le **bien-être** des salariés
- ✓ **Égalité Professionnelle** : Lutte contre les discriminations, promotion de l'égalité

Focus accords QVT-QVCT

Contenu des accords

17 Accords

Préambules

Acteurs Impliqués

- ✓ **Direction** : Initie les négociations, présente le cadre
- ✓ **Syndicats** : Participent activement, présentent leurs propositions

Processus de Négociation

- ✓ **Préparation** : Documents et notes de cadrage
- ✓ **Réunions** : Discussions sur propositions et revendications
- ✓ **Accords** : Signature et mise en œuvre des mesures

Focus accords QVT-QVCT

Contenu des accords

17 Accords

Préambules

- ❑ **Accord sur l'Égalité Professionnelle** : référence au dernier accord
- ❑ **Une majorité des Accords NAO 2024** : sont une Mise à jour de l'accord initial

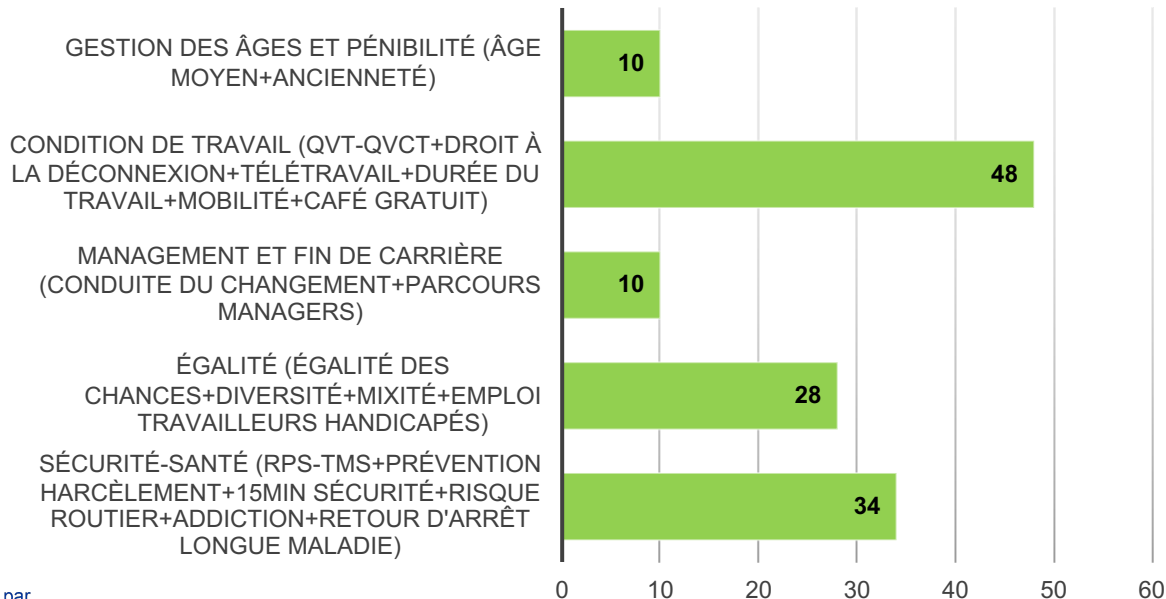
Les entreprises qui s'engagent dans une négociation QVT-QVCT sont, pour la plupart, celles qui y avaient déjà pris part quelques années auparavant.

- ❑ **Contexte Économique** : Incertitudes et défis financiers
- ❑ **Enjeux Sociaux-Objectif affiché** : Amélioration des conditions de travail

Focus accords QVT-QVCT

Exemple de thématiques à La Réunion

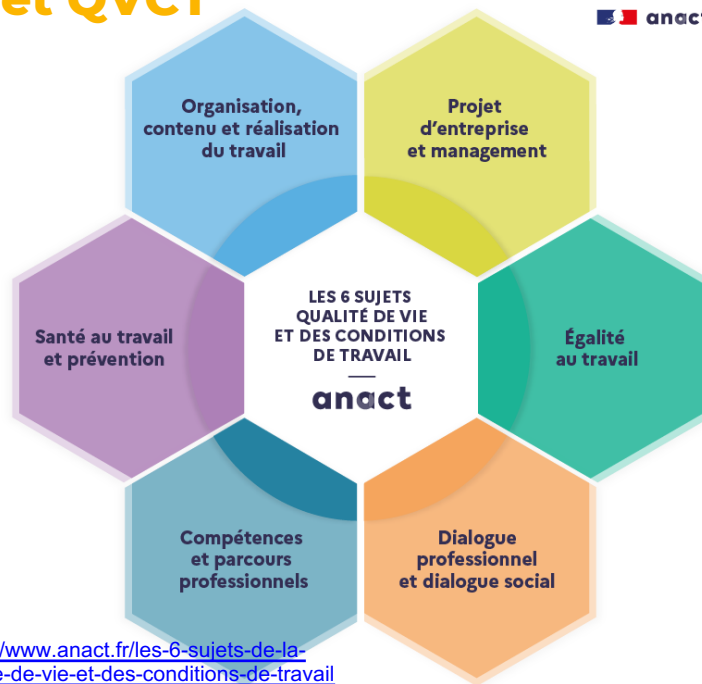
17 Accords



Focus accords QVT-QVCT

Exemple de sujet QVCT

17 Accords

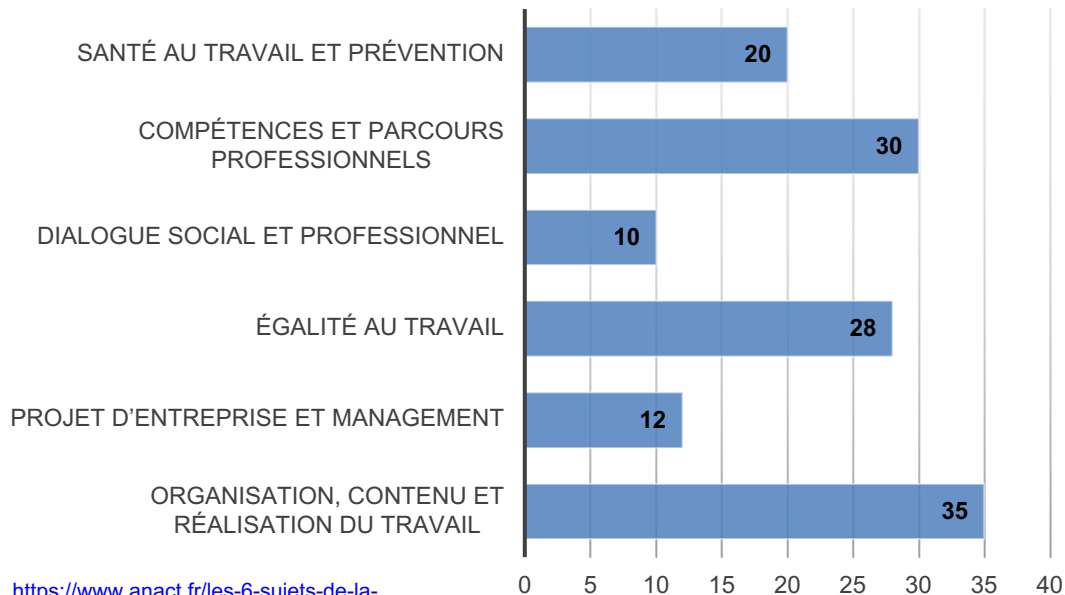


 anact

Focus accords QVT-QVCT

Exemple de sujet QVCT

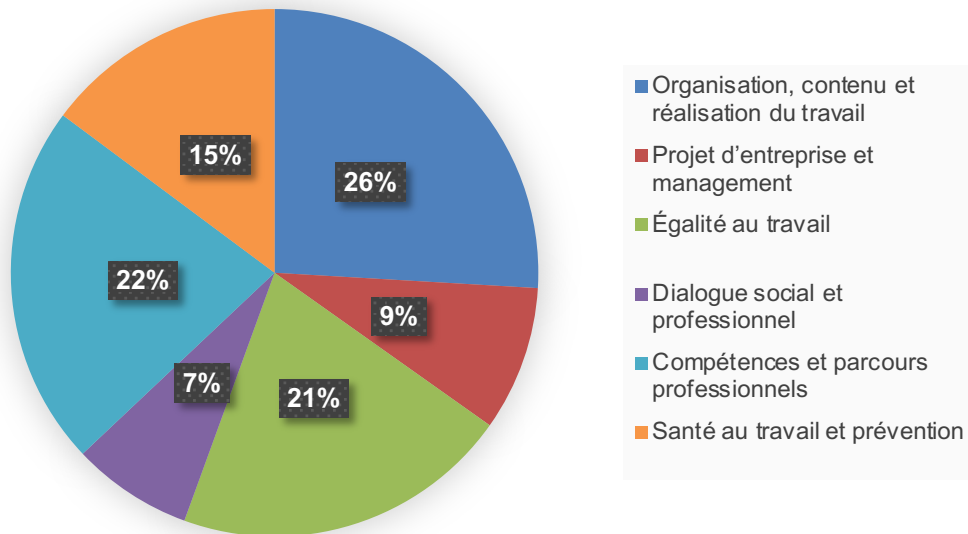
17 Accords



Focus accords QVT-QVCT

Exemple de sujet QVCT

17 Accords



Semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

SQVCT 2025 : un dialogue social réussi



PRÉVENTION & SANTÉ AU TRAVAIL

sistbi

Gilles ARMSPACH, SISTBI
Jean-Noël AMATO, Aract Réunion

10 QS QVCT

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-mise-en-oeuvre-de-la-qvct>



La QVCT C'est quoi pour vous ?



Pour participer, allez sur <https://my.beekast.com>
et entrez le code session : **203637**



La QVCT C'est quoi pour vous ?

 La QVCT : c'est quoi pour vous ?



La QVCT C'est ...



Construire avec les salariés, les façons d'améliorer le travail et le fonctionnement quotidien.

Améliorer et proposer à chacun d'**être acteur** de son travail.

S'exprimer et agir sur son travail en expérimentant des pistes de solutions élaborées collectivement

La QVCT Pour que ça fonctionne, Il faut ...



Pour participer, allez sur <https://my.beekast.com>
et entrez le code session : **160422**



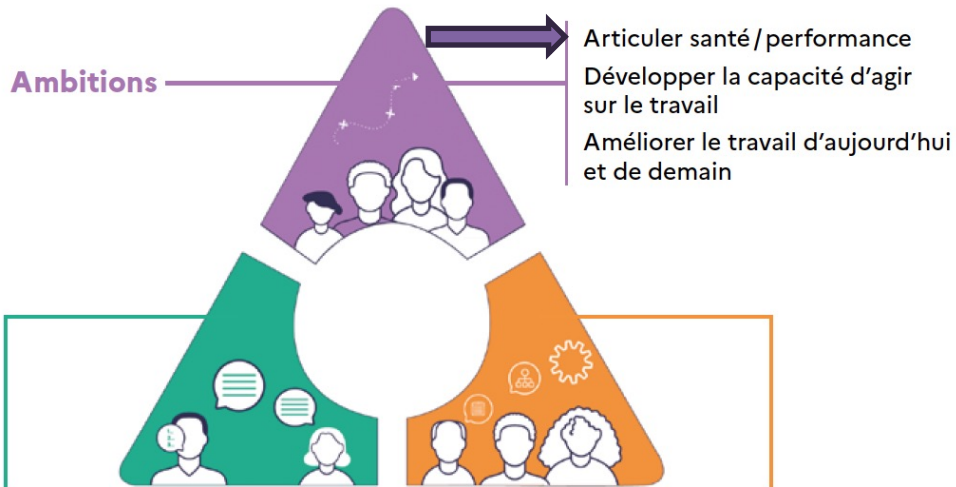
La QVCT Pour que ça fonctionne, Il faut ...

La QVCT : Pour que ça fonctionne, il faut ...

Indice : 5 bonnes réponses



La QVCT Pour que ça fonctionne, Il faut ...



Principes et méthodes

- Démarche direction/représentants du personnel/salariés
- Discussion sur le travail
- Expérimentation
- Évaluation/valorisation

Sujets

- Travail et ses conditions de réalisation
- Conditions d'emploi

La QVCT Impact sur la santé



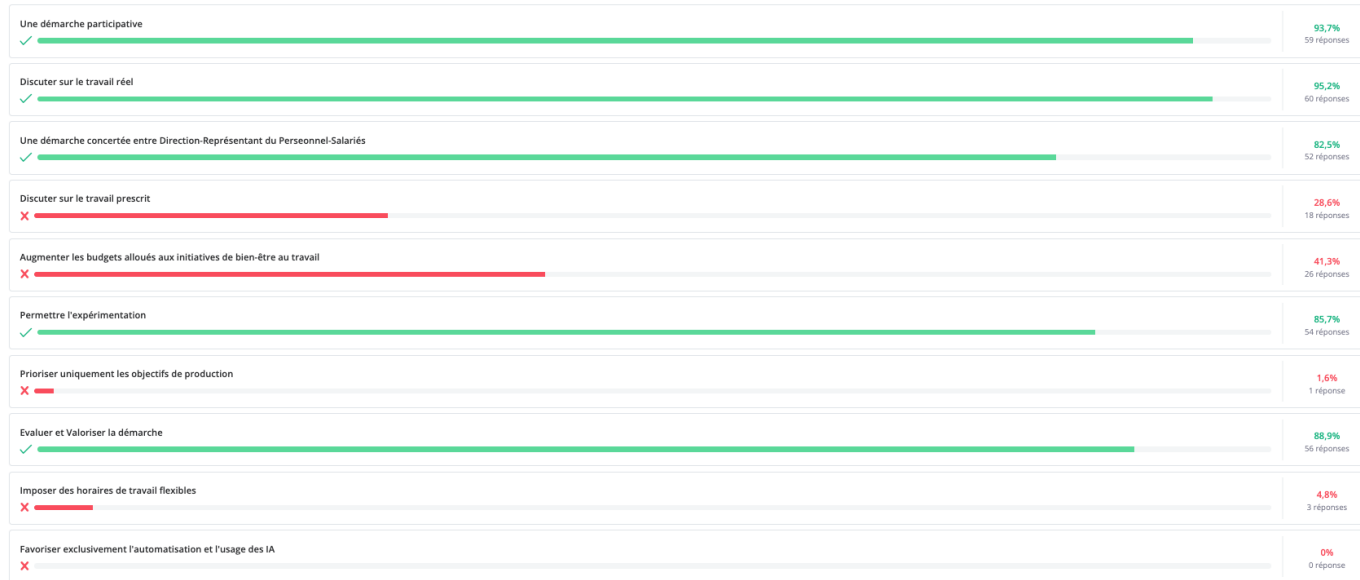
Pour participer, allez sur <https://my.beekast.com>
et entrez le code session : **360681**



La QVCT Impact sur la santé

La QVCT : Pour que ça fonctionne, il faut ...

Indice : 5 bonnes réponses



La QVCT : Pour que ça fonctionne ...

- ✓ La QVCT doit prendre en compte de façon conjointe les enjeux de performance globale et de santé au travail



- ❑ La santé est la condition d'un travail de qualité
- ❑ La QVCT est facteur de santé et de réalisation personnelle
- ❑ Discuter du travail réel permet de traiter à la fois de l'efficacité collective, du service rendu au client et de la santé au travail
- ❑ La QVCT c'est expérimenter de nouveaux fonctionnements favorables à la santé des salariés ?
- ❑ Discuter du travail réel permet de traiter à la fois de l'efficacité collective, du service rendu au client et de la santé au travail
- ❑ La QVCT c'est la recherche de solutions favorables à la fois à la performance et à la santé au Travail

10 QS QVCT

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-mise-en-oeuvre-de-la-qvct>



Parler de la QVCT : c'est productif !



« Le café en grains, c'est le petit plus qui met de la saveur dans la qualité de vie et les conditions de travail. Mais sans la farine – le socle que sont l'Anact et son réseau – le gâteau ne tiendrait pas. » - N. Gauvrit, Anact

SQVCT 2025 : L'équipe Unie



Toute ressemblance avec des situations ou des personnages existants ou ayant existé serait purement fortuite et involontaire de notre part ...

Jean

Bonjour à tous, merci d'être présents à cette réunion de CSE. **Je vous rappelle l'ordre du jour, qui a été élaboré avec la secrétaire du CSE : nous faisons un point spécial sur les améliorations possibles pour notre environnement de travail**, notamment en matière de sécurité, de santé et de conditions de travail.

Je vous propose de commencer par un tour de table...



Jean

Nous entamons une réflexion collégiale sur la QVCT, car il me paraît essentiel d'aborder ces points, **pour améliorer le bien être de mes salariés et en plus, si on peut accroître la performance de l'entreprise, c'est parfait !**



Marie

Bonjour, je suis ravie de participer à cette réunion, et que nous parlions enfin de ces sujets.

J'aimerais aborder la question des horaires et des pauses. Il arrive que nous travaillions sans interruption, ce qui peut être épuisant.



Jean

Je me permets de réagir, **c'est quand même très rare ! ça ne se produit qu'à certains moments de l'année**, quand on a des demandes urgentes de clients auxquelles il faut faire face !



Gilles

Pour connaître l'entreprise, Marie a tout de même raison. Des pauses régulières sont essentielles, et obligatoires, pour éviter la fatigue et les risques d'accidents, mais aussi pour préserver votre santé.

Vous pourriez envisager des horaires plus flexibles et des pauses avec une durée minimale ?



Inspecteur Dupont

CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE

Je suis d'accord. Cependant, je vous rappelle que les temps de pause sont déjà réglementés, comme le précise l'article [L3121-16](#) du Code du travail, il faut absolument veiller à les appliquer. Comme l'a précisé votre infirmier du travail, et comme l'a également souligné la salariée, le non respect de ces temps de pause peut avoir des conséquences délétères pour la santé (et en plus c'est une infraction). La fatigue génère des accidents du travail.

Vous devez à mon sens évoquer la question de l'organisation du travail : pourquoi les pauses ne sont-elles pas respectées ? Etes-vous en sous-effectif à certains moments ? Faut-il recruter ou jouer sur les plannings pour prévoir plus de personnel à ces moments-là ? **Faut-il prévoir des plages variables et des plages fixes pour concilier à la fois les contraintes personnelles et professionnelles. Attention, dans cette hypothèse, on part sur des horaires individualisés qui nécessitent un décompte horaire individuel**, ce qui est loin d'être insurmontable. Il existe des logiciels qui facilitent la vie. **Les avis des salariés sont généralement positifs sur ce type d'organisation, il faut voir si celle-ci est adaptée à votre activité et en lien avec les attentes des salariés.**

Il faudrait aussi être attentif aux horaires des réunions pour ne pas mettre les salariés en difficulté dans leur organisation personnelle.

Bref, tout part de l'analyse du travail...



Marie

Moi, je trouve qu'il y a un **écart** entre ma **fiche de poste** et la **réalité des tâches effectuées**. Et c'est aussi le cas des autres salariés, des collègues **m'ont confirmé ce point**.



Jean

Mais pourtant, moi **j'essaie d'être en conformité.**
Je suis même passé par un consultant extérieur
grâce au dispositif prestation conseil en
ressources humaines (PCRH) qui m'a fait un
diagnostic social. Ce point n'était pas relevé, mais
j'entends ce que vous dites aujourd'hui, Marie...



Madame Elizabeth

J'ai bien entendu tout ce qui a été dit, **et je rejoins l'inspecteur Dupont sur la question de l'analyse de l'organisation du travail**. Vous évoquez des situations de travail « sans interruption » qui engendrent de l'épuisement et fatigue. **Il semblerait que vous décrivez là des symptômes liés aux RPS, qui je vous le rappelle correspondent à des situations de travail ou sont présents du stress et/ ou de la violence....**

Ces risques peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation du travail. **Comme l'impose la réglementation il est nécessaire de prévenir les RPS : les évaluer, les planifier et proposer des mesures de prévention adaptées en donnant la priorité aux mesures collectives susceptible d'éviter le risque le plus en amont possible.**

Une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et l'organisation est à privilégier en s'intéressant aux facteurs de risques, comme par exemple, celui que vous évoquez, Marie, l'intensité et les horaires de travail.

A cette obligation de prévention, d'autres pratiques peuvent se développer, comme par exemple la QVCT, car comme vous l'aurez compris l'ABSENCE de RPS est une condition NECESSAIRE au Bien Être ou à la QVCT.

Il est plus qu'indispensable de comprendre que la mise en œuvre de ces pratiques doit relever d'autres enjeux dans l'entreprise, comme la performance de l'entreprise, l'égalité H/F, conciliation des temps de vie, démocratie sociale...)

Gilles

Je me permets de rebondir : **lors de ma dernière visite d'entreprise, j'ai pu constater que vous n'aviez pas abordé le sujet des RPS dans votre évaluation des risques. Il se trouve que ce risque a été identifié dans la fiche d'entreprise.** J'ai pu moi-même constater des situations à risques, et l'intensité de travail et le non-respect des pauses en font partie !



Jean

Mais mais.... Ça fait partie de mes obligations ça ?

J'évalue déjà le risque électrique, chute de hauteur, incendie, cyclone, chikungunya,...

Et il faudrait par-dessus ça que j'évalue les risques psycho-sociaux ?
Mais comment faire ?

Ils ont l'air tous de bien s'entendre dans mon atelier, ils sont contents.

Vraiment, je ne m'étais pas aperçu de ce que vous dites. J'apprends des choses aujourd'hui ! merci pour ces remontées !

- Marie pas la peine de faire figurer ce commentaire dans le compte rendu

Ça me touche beaucoup ce qui a été dit (ça, vous pouvez le noter), moi-même je suis concerné et je travaille beaucoup, je suis tellement désolé d'être passé à côté de ça ! Je veux m'améliorer, et me mettre en conformité, mais comment faire, qui peut m'aider ?



Madame Elizabeth

La CGSS dispose d'une offre de service concernant les RPS, qui comporte notamment de la formation, des outils et une méthodologie d'enquête, et aussi des dispositifs financiers sous conditions d'éligibilité...

Nous proposons un accompagnement au déploiement de la démarche de prévention des RPS, si vous le souhaitez.

Nous sommes avant tout conseiller assureur auprès des entreprises.



Jean

Parfait !
Ce sont d'excellentes suggestions. Peut-on prendre rdv pour faire un point sur l'accompagnement par la CGSS et mon éligibilité aux aides ? Demain ? Je ne voudrais pas trainer !



Madame Elizabeth

Oui, c'est possible, effectivement, dès demain !



Jean

Marie, nous devons associer le CSE à notre évaluation des risques, êtes-vous également disponible demain pour ce rendez-vous ?



Marie

Bien sûr, vous pouvez compter sur moi, je serai là.



Gilles

Moi aussi je peux aider ! Nous avons également plein d'outils d'accompagnement à vous proposer, notamment des sensibilisations au document unique, ainsi que du conseil. Nous avons toute une équipe pluridisciplinaire à votre disposition !

Il est important de promouvoir un environnement où chacun se sent soutenu mentalement.



Marie

Tant qu'on parle de soutien mental, je voulais aussi aborder la question d'une crèche d'entreprise, c'est une attente qui est remontée par plusieurs salariés.



Jean

J'ai en effet plusieurs jeunes parents dans mes effectifs, je comprends cette demande mais je n'ai pas les moyens de créer une crèche d'entreprise !



Inspecteur Dupont

Il n'est pas forcément question de créer une crèche au sein de votre établissement, chacun son métier ! Par contre, vous pourriez envisager de participer financièrement aux frais de gardes des enfants de 0-3 ans, sur la base de justificatifs. Cela peut participer à la fidélisation de vos salariés...



Marie

Il y a aussi tout un tas d'autres sujets que je voudrais aborder, comme le télétravail, la limitation des déplacements pour limiter le risque routier, la mise en place d'un compte épargne-temps, **négoier une couverture santé plus avantageuse que celle prévue par la convention collective...**



Jean

Oui oui, Marie, **c'est vrai qu'il y a tellement de sujets envisageables ! nous allons les prioriser car nous ne pourrons pas tout faire en une seule fois !**

Commençons d'abord par l'évaluation des risques incluant les RPS et l'organisation du travail (avec la question des pauses et des horaires). Nous établirons un calendrier pour les autres sujets lors de la prochaine réunion.

Merci à tous pour votre engagement, votre soutien. Ensemble, nous allons créer un environnement de travail plus sûr, des conditions de travail plus agréables et veiller à la santé de chacun.

En plus, cela permettrait de fidéliser mes salariés, puisque **je m'engage (la main sur le code du travail), à améliorer les conditions de travail, ce qui contribuera à faire baisser le turn-over !**

C'est tout bénéf !





Les interprètes d'exception

Marie-Aude AEBY (DEETS) : Inspecteur Dupont ; César de la Meilleure actrice, Février 2025

Béatrice DE LOUISE (CGSS) : Madame Elizabeth ; Prix d'interprétation féminine du Festival de Cannes, Mai 2025

Zinnia ISSA (Aract Réunion) : Marie ; Oscar de la meilleure actrice, Mars 2025

Sébastien MONTIGNY (CDG) : Gilles ; Golden Globe du meilleur acteur dans un film dramatique, Janvier 2025

Jean-Noël AMATO (Aract Réunion) : Jean ; Lion d'Or à la 81eme édition de La Mostra internationale du cinéma de Venise, en 2024

Parler de la QVCT : L'équipe unie



« Se réunir est un début; rester ensemble est un progrès ; travailler ensemble est la réussite. » - Henry Ford, 1922, My life and work

Parler de la QVCT : c'est productif !



#SemaineQVCT2025

PARLER DU TRAVAIL, C'EST PRODUCTIF !

#SemaineQVCT2025

Questionnaire de satisfaction



<https://urlr.me/2sQxze>



SEMAINE POUR
LA QUALITÉ
DE VIE ET DES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

16 AU 20 JUIN 2025

PARLER DU TRAVAIL, C'EST PRODUCTIF !



<https://www.anact.fr/la-reunion>

#semaineQVCT

