ONERA

THE FRENCH AEROSPACE LAB

ACCORD SUR LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX A L'ONERA

oOo

Entre l'Office National d'Études et de Recherches Aérospatiales,

Agissant par son Président, d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives du personnel soussignées, d'autre part,

ONERA

THE FRENCH AEROSPACE LAB

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit à la fois :

- dans le contexte des orientations gouvernementales et de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail du 2 juillet 2008 transposant dans le droit national l'accord cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004,

- et dans le cadre des articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail, qui imposent à l'employeur l'obligation de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » et à chaque travailleur de « prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail » (art. L. 4122-1 dudit Code).

Au-delà de ses obligations légales en matière de santé physique et mentale des salariés, l'ONERA accorde une place importante au bien-être au travail de ses salariés.

Les Organisations syndicales ainsi que les Instances représentatives du personnel ont à plusieurs reprises appelé la Direction Générale à mieux prendre en compte le stress, la charge et les conditions de travail des salariés. La Direction Générale tient à rappeler les différentes actions relatives à la gestion du stress mises en œuvre :

- en février et juin 2006, le Dr Patrick Légeron, psychiatre fondateur du cabinet Stimulus spécialisé dans le conseil aux entreprises en matière de risques psychosociaux, est intervenu lors de trois rencontres du management. 130 managers ont participé à ces rencontres.
- de septembre 2006 à octobre 2007, sept sessions de formation à la gestion du stress ont été organisées, regroupant 75 managers.

L'accord en faveur de l'emploi des seniors, signé le 19 janvier 2010 par la CFE-CGC et la CFTC, prévoyait de consacrer une partie de l'amélioration des conditions de travail à l'étude de leurs facteurs de stress[1].

---

[1] Article 3-1 : Stress au travail
La prolongation de la durée d'activité professionnelle conduit nécessairement à accorder une attention particulière à la santé au travail des salariés âgés de 55 ans et plus.
Les facteurs du stress des salariés âgés sont multiples et variables, tant dans l'environnement professionnel que dans la vie personnelle. Leur impact est également variable selon les individus dont la santé est très variable à âge égal et qui ne réagissent pas de la même manière dans des situations similaires.
Il est primordial, pour appréhender ce phénomène complexe et multi-causal, d'identifier et d'évaluer les facteurs de stress des salariés âgés, avant d'envisager un dispositif de prévention collectif et/ou individuel.
Une étude des facteurs de stress des seniors de 55 ans et plus visés par le présent accord est donc nécessaire. Cette étude pourra préluder à une extension progressive à toute la population de l'ONERA.
Cette étude doit faire l'objet d'un cahier des charges détaillé, afin d'être réalisée dans les meilleures conditions d'objectivité et d'efficacité pour les salariés et pour l'ONERA.
La DRH pilotera un groupe de travail paritaire au niveau central, composé notamment des Services de Santé au Travail et de membres issus des différents CHSCT, afin de rédiger ce cahier des charges, d'ici fin 2010.
⇨ Objectif : Réalisation d'une étude sur les facteurs de stress des seniors.

Le groupe de travail paritaire prévu à l'accord a été créé. Il s'est réuni les 10 et 29 mars, 5 et 27 mai, 1er juillet, 21 septembre 2010 ainsi que le 23 novembre 2011. Toutefois, il n'a pu aboutir à l'objectif fixé faute de convergences entre des syndicats et la Direction Générale sur la composition même du groupe de travail, la cible de l'étude et sur l'intérêt du recours à un prestataire extérieur.

Par ailleurs, c'est dans ce cadre que la CFE-CGC a pris l'initiative de réaliser une étude sur les causes de stress des seniors à l'ONERA. Ce travail qualitatif, salué par le préventeur des risques professionnels de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), a inspiré pour partie la Direction. En effet, l'ONERA a créé, à partir des résultats mis en avant par cette Organisation syndicale, et à partir de l'analyse comparée des outils scientifiquement validés en matière de diagnostic des risques psychosociaux (RPS)[2], un questionnaire spécifique à l'ONERA inspiré du modèle de Siegrist.

Ce questionnaire a été présenté au dernier groupe de travail « stress seniors ». Compte tenu du souhait réitéré de la plupart des Organisations syndicales que le diagnostic des RPS concerne d'emblée tout l'ONERA d'une part, et afin d'insérer cet outil dans la démarche d'évaluation des risques professionnels d'autre part, le groupe de travail seniors a pris fin et le questionnaire Onera a été présenté aux CHSCT :

- de Châtillon, le 5 décembre 2011,
- de Modane, le 8 décembre 2011,
- de Palaiseau, le 13 décembre 2011,
- de Lille, le 14 décembre 2011.

Les réactions des CHSCT n'ont pas permis de dégager un nouveau consensus pour démarrer le diagnostic attendu et nécessaire à la détermination d'un plan d'actions.

Il s'agit donc, aujourd'hui, à partir de la volonté conjointe de l'employeur et des représentants du personnel de dépasser un simple accord de méthode pour œuvrer dès à présent à la prévention des RPS.

L'enjeu de cet accord est de fournir un cadre permettant la détection et la prévention des risques psychosociaux, afin d'éviter que ne s'installent des situations ou des circonstances propices à la survenue de RPS au détriment des salariés et de l'ONERA (car chacun peut être exposé aux RPS, mais aussi participer à des situations génératrices de tels risques).

Les parties signataires du présent accord conviennent de déterminer les mesures appropriées pour identifier l'existence de facteurs de stress au travail et la mise en œuvre de solutions possibles pour supprimer ou limiter ces facteurs dans le but d'améliorer la santé et la sécurité au travail. Cette identification des risques, et les mesures de prévention en découlant, seront reprises dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et dans le programme annuel de prévention qui incombent à la Direction de l'Onera.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit.

[2] L'ensemble des définitions des risques psychosociaux figure dans la chapitre préliminaire du présent accord.

SOMMAIRE

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE. PRESENTATION DE LA DEMARCHE ET DES ACTEURS DE LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX 6

Définition des risques psychosociaux : 6

Définition du stress au travail : 6

Définition du harcèlement : 7

Définition de la violence au travail : 7

Les différents niveaux de prévention et moyens de prévention associés : 8

Les acteurs de la prévention des risques psychosociaux 9

1. Le salarié 9

2. L'employeur (à travers ses représentants) 9

3. Le médecin du travail 10

4. L'assistante sociale 11

5. Le CHSCT 11

6. Les Délégués du personnel 11

7. Le Comité d'entreprise 12

CHAPITRE 1. UNE DEMARCHE COMMUNE DE PREVENTION PRIMAIRE 13

1. Elaboration d'un diagnostic des risques psychosociaux 13

1.1 : Pré-diagnostic de la situation 13

1.2 : Diagnostic approfondi par la mesure du niveau de RPS au plan collectif 13

2. Restitution des résultats 14

3. Mise en place d'un groupe de travail dédié 15

3.1 : Mission du groupe de travail 15

3.2 : Composition du groupe de travail 15

3.3 : Fonctionnement du groupe de travail 16

4. Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'actions 17

CHAPITRE 2. ASSOCIEE A UNE DEMARCHE DE PREVENTION SECONDAIRE 18

1. Actions de prévention à l'égard de l'ensemble des salariés 18

1.1 : Regrouper en une "charte interne" les règles d'usage et de bonnes pratiques dans les relations humaines au travail 18

1.2 : Ecouter pour favoriser l'expression des salariés 18

1.3 : Mieux communiquer et mieux échanger sur les évolutions d'organisation 19

1.4 : Sensibilisation et formation sur le sujet des risques psychosociaux 20

1.5 : Rappeler l'importance de l'échange constitué par l'EAA 21

1.6 : Présentation au Comité Exécutif et au CCE du bilan annuel de mise en œuvre du présent accord, afin de maintenir l'engagement de la Direction Générale de l'ONERA 21

2. Actions de prévention à l'égard des chefs d'unité 21

CHAPITRE 3. COMPLETEE PAR UNE DEMARCHE DE PREVENTION TERTIAIRE 23

1. Rappel de l'existence du réseau d'alerte naturel 23

2. Recours à un réseau d'alerte extérieur et indépendant : le numéro vert 23

CHAPITRE 4. DISPOSITIONS FINALES 25

Article 4.1 – Champ d'application 25

Article 4.2 – Durée de l'accord 25

Article 4.3 – Révision de l'accord 25

Article 4.4 – Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'accord 25

Article 4.5 – Comité de pilotage de l'accord 26

Annexe 1. INDICATEURS DE RPS 28

Annexe 2. PROJET DE QUESTIONNAIRE 29

Annexe 3. CHAPITRE 6 DE L'ACCORD DE BASE– EXPRESSION DES SALARIES 32

Annexe 4. EXTRAIT DU REGLEMENT INTERIEUR 35

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE. PRESENTATION DE LA DEMARCHE ET DES ACTEURS DE LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les concepts de risques psychosociaux (RPS) et de stress sont très fréquemment associés et assimilés. Pourtant, si le stress en est l'une des manifestations, elle n'en est pas la seule.
Les concepts recouverts par les RPS ont été définis par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et ont été expliqués dans le dossier médico-technique « *stress et risques psychosociaux : concepts et prévention* » de 2006 de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles).
Ils sont les suivants :

Risques psychosociaux :

Les RPS font référence à de nombreuses situations : stress, harcèlement moral ou sexuel, violence interne ou externe…
L'employeur ayant une obligation de résultat pour ce qui concerne la sécurité des salariés, il a notamment comme obligation d'évaluer les risques professionnels y compris psychosociaux et de préserver la santé physique mais aussi mentale des salariés.
Les RPS résultent de diverses causes personnelles (santé, situation financière, situation familiale, relations avec le voisinage…) et professionnelles (charge de travail, contraintes de temps, perte de repères et de sens, conflits de valeurs et d'intérêt, difficulté à trouver du sens au travail…).
L'expression « risques psychosociaux » rappelle surtout que la santé psychique et le bien-être au travail ne sont pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'ils se construisent dans la relation aux autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie…

Stress au travail :

Le stress est l'une des manifestations des RPS. Selon l'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008, « *un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.*
Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail ».

Un état de stress chronique produit des conséquences délétères pour la santé, notamment des conséquences cardiovasculaires, des troubles musculo-squelettiques, des problèmes de santé mentale.
Le syndrome d'épuisement professionnel (« burn out ») est également une autre conséquence d'un état de stress chronique professionnel. Il s'agit d'un syndrome d'épuisement physique et mental qui se caractérise par trois symptômes :

- l'épuisement émotionnel (l'impression de saturation affective et émotionnelle vis-à-vis de la souffrance d'autrui),

- le désinvestissement de la relation (avec des attitudes et des sentiments négatifs et cyniques),
- une diminution du sentiment d'accomplissement personnel au travail (tendance à l'auto-évaluation négative en particulier vis-à-vis de son travail).

Harcèlement :

Le Code du travail (art. L. 1152-1) définit le harcèlement moral comme un ensemble d' « *agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

L'article L. 1153-1 du Code du travail, ainsi que l'article 222-33 du Code pénal, issus de la loi du 6 août 2012, définissent le harcèlement sexuel comme « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ». Est également assimilé au harcèlement sexuel « *le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.* »

Violence au travail :

L'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, transposant l'accord cadre européen signé le 15 décembre 2006, considère que la violence au travail peut revêtir différentes formes, susceptibles :

- « *d'être d'ordre physique, psychologique* (humiliation, mépris, persécution, intimidation,…) *et/ou sexuelle,*
- *de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques,*
- *d'être exercée entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers, etc.,*
- *d'aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.*

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique,… »

Le harcèlement comme les actes de violence sont expressément sanctionnés et interdits par la loi. Le harcèlement constitue depuis 2002 un délit spécifique prévu et réprimé à la fois par les dispositions du Code pénal (art. 222-33-2) et celles du Code du travail (art. L. 1152-1).

Ces agissements font ainsi l'objet, depuis plus de 10 ans, d'un encadrement juridique dont les contours ont été clairement définis par le législateur et la jurisprudence.

Le lien entre le harcèlement, la violence et les risques psychosociaux a été établi plus récemment, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, du 26 mars 2010, qui en donne une description précise et identifie leur lien avec les phénomènes de stress.

Si stress, violence et harcèlement sont parfois liés, leur degré de gravité n'est toutefois pas le même. L'existence d'un cas de harcèlement, de violence notamment physique, sur le lieu du travail ou lié au travail témoigne d'une situation particulièrement grave.

En tout état de cause, et conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail, il revient à l'employeur de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il doit notamment prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement (article L. 1152-4 dudit Code).

Le règlement intérieur, et plus précisément son article 8, repris en annexe 4, rappelle les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement au sein de l'ONERA.

Les parties soulignent, à cette occasion, que tout salarié qui se rendrait coupable de tels agissements s'expose à plusieurs sanctions interne et externe :

- **sanction disciplinaire** à l'encontre de tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement (articles L. 1152-5 et L. 1153-6 du Code du travail) ou de violence ;
- **sanction civile** : toute personne qui se rend coupable de harcèlement, de violence, peut être condamnée à indemniser la victime par le versement de dommages et intérêts ;
- **sanction pénale** : les faits de harcèlement sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 €. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée et son insertion dans les journaux qu'elle désigne (art. L. 1155-2 du Code du travail).

  Tout acte de violence est également réprimé par les dispositions du Code pénal.

De même, tout salarié qui se rendrait complice de tels agissements s'exposerait aux mêmes sanctions disciplinaire, civile et pénale.

En tout état de cause, la Direction et les Organisations syndicales rappellent l'importance de ne pas rester dans l'isolement mais de communiquer et de se faire aider et accompagner tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'ONERA.

Les différents niveaux de prévention et moyens de prévention associés :

Il existe trois niveaux de prévention définis comme suit par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), organisme public de référence dans les domaines de la santé, de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels (des accidents du travail et des maladies professionnelles).

La prévention primaire vise à prévenir, éliminer ou à réduire les facteurs de risques présents dans l'entreprise. Elle porte donc notamment sur l'identification des dangers. Ces actions de prévention touchent à l'organisation du travail (charge de travail, autonomie des salariés, moyens dont ils disposent pour effectuer leur travail...), au management, au lien social, à la gestion des changements...

La prévention secondaire vise à réduire la gravité d'une situation, à corriger, en donnant aux salariés individuellement ou collectivement des outils pour lutter contre le stress et les différents risques. Ces actions visent à sensibiliser, former, informer les salariés et les managers, à mettre en place des procédures d'alerte.

La prévention tertiaire vise à réparer lorsque l'accident est survenu (aussi bien sur la dimension physique que psychologique) et à éviter la récidive ou l'aggravation de la situation.

Les moyens de prévention associés à chaque niveau, dans le cadre de cet accord, sont :

- Concernant la prévention primaire : mise en place d'une démarche complète et collective de prévention des risques psychosociaux, dans tous les établissements Onera, en s'appuyant sur le rôle central des CHSCT, avec l'établissement d'un diagnostic des RPS comprenant la conduite d'enquêtes, afin d'identifier les facteurs de risques et pouvoir les éliminer à la source si possible, ainsi que l'élaboration d'un plan d'actions (objectifs, mesures de prévention, calendrier, moyens, et suivi des actions).

- Concernant la prévention secondaire : mise en œuvre d'actions de prévention pour sensibiliser, former et informer de manière permanente l'ensemble des salariés de l'Onera à la prévention des risques psychosociaux.

- Concernant la prévention tertiaire : mise en place d'un dispositif de détection, de soutien / d'accompagnement psychologique et de traitement des personnels en situation de souffrance et de mal-être au travail, avec en bout de chaîne l'activation d'une cellule RPS, composée de représentants de l'employeur, pour résoudre les situations critiques connues par l'employeur et l'orientation, en cas de besoin, vers une structure de soins adéquate (cellule hospitalière ou centre de pathologie professionnelle).

Les acteurs de la prévention des risques psychosociaux

1. Le salarié

Conformément à l'article L. 4122-1 du Code du travail qui impose à chaque salarié de « prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail », chaque salarié est l'acteur premier de prévention des risques psychosociaux.

2. L'employeur (à travers ses représentants)

L'employeur étant le socle de toute démarche de prévention des RPS, la Direction Générale reconnaît et assume son rôle d'acteur de la prévention des risques professionnels.

Qu'il s'agisse de la Direction des Ressources Humaines, des Directions de centre ou de la ligne hiérarchique, chacun à son niveau incarne et décline cette responsabilité de l'employeur.

Le salarié peut ainsi saisir directement l'employeur des faits dont il s'estime victime, dont il a été témoin ou qu'on lui a rapportés. Ce dernier, tenu par son obligation de sécurité de résultat, doit prendre toutes mesures nécessaires au rétablissement de conditions de travail sereines pour le salarié.

Consciente que l'ensemble des salariés de l'Onera constitue la principale ressource stratégique de l'Office, la Direction Générale entend s'impliquer à tous les niveaux sur la prévention des risques psychosociaux.

A travers cet accord, la Direction s'engage à agir et à prendre les mesures nécessaires, à la lumière de ce qui sera mis en exergue par le prestataire externe en charge de l'enquête et de sa restitution, mais également par les groupes de travail locaux ou la cellule RPS.

A ce titre, la Direction met en place une cellule « RPS » ayant vocation à analyser de manière approfondie une situation qui se dégrade pour y remédier.
En effet, dans l'hypothèse où le réseau d'alerte et de soutien naturel (défini au chapitre 3 du présent accord) ne suffirait pas à résorber la situation ou dans l'hypothèse d'une présomption

de harcèlement ou de violence, conduisant à des situations inacceptables ou potentiellement dangereuses, cette cellule pluridisciplinaire serait saisie.

Elle est composée au niveau local de sept référents :
- le médecin du travail,
- l'assistante sociale
- le Président du CHSCT,
- un représentant de la fonction RH,
- un représentant de la fonction Santé-Sécurité-Environnement,
- un membre de la ligne managériale, autre que le N+1,
- un membre du personnel, titulaire ou non de mandats syndicaux, choisi par le/les salarié(s) concerné(s).

Pour mener à bien leur mission, les référents bénéficient d'une formation adaptée.
Ils pourront faire appel à un intervenant extérieur qualifié (psychologue du travail).

La cellule propose à la Direction Générale des solutions adaptées à chaque situation et peut orienter la prise en charge des salariés. Ainsi, à titre d'exemple, la cellule pourra proposer des mesures de détachement, de mobilité, de reconversion, ou même orienter le/les salarié(s) en souffrance vers une structure de soins adéquate (cellule hospitalière ou centre de pathologie professionnelle).

La cellule RPS n'a pas vocation à auditionner le/les salarié(s) en situation de RPS avérée. L'intérêt de cette cellule pluridisciplinaire, et le rôle premier des membres qui la composent est de trouver une solution rapidement face à une situation difficile.

Elle ne se substitue pas non plus aux dispositions légales ni aux acteurs compétents dans la prévention des RPS. Représentante de l'employeur, elle concrétise l'obligation de résultat pour ce qui concerne la sécurité des salariés qui pèse sur ce dernier. Elle consulte les instances représentatives du personnel concernées par ses actions (CHSCT ou à défaut, DP).

Le rôle de cette cellule ne saurait se confondre avec les prérogatives des délégués du personnel et des CHSCT investis d'un droit de saisine, d'alerte et d'enquête, avec l'employeur, en cas de constat d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

Toutefois, pour respecter le rôle de chaque instance, les parties signataires conviennent, qu'en cas de saisine des délégués du personnel ou d'un CHSCT, et de la cellule « RPS », l'enquête prévue par le Code du travail soit diligentée au préalable par les DP ou le CHSCT, et qu'à l'issue de celle-ci, les résultats soient restitués par l'employeur à la cellule « RPS ». Cette dernière supervise ensuite les actions de prévention à mettre en place. »

3. Le médecin du travail

Il a, conformément aux dispositions légales, un rôle préventif visant à éviter notamment toute altération de la santé des salariés, du fait de leur travail, particulièrement en surveillant leur état de santé et les conditions d'hygiène du travail.

Le médecin du travail est tenu au secret médical ; il est à l'écoute du salarié. Il peut conseiller à l'employeur des mesures telles que l'aménagement du poste de travail, voire une mobilité justifiée par des considérations relatives à la santé physique ou mentale du salarié. Il peut également orienter le salarié vers une consultation médicale spécialisée dans un service de pathologie professionnelle ou vers une structure spécialisée dans la prise en charge de la souffrance au travail.

Pour remplir ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux. Le médecin du travail ainsi que le service de santé au travail sont associés aux côtés de la Direction de l'ONERA à la prévention du stress professionnel et plus largement des RPS.

4. L'assistante sociale

L'assistante sociale de l'ONERA agit sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter la vie personnelle et professionnelle des salariés. Elle collabore notamment avec le service de santé au travail. Elle se tient en liaison constante avec les organismes de prévoyance en vue de faciliter aux salariés l'exercice de leurs droits.

Elle est un interlocuteur privilégié des salariés tant pour les aspects psychologiques que matériels. Par conséquent, elle est intégrée étroitement à la Direction dans la prévention des RPS.

A l'Onera, l'assistante sociale est basée au siège social, à Palaiseau, mais reste à la disposition de l'ensemble des salariés de l'Onera qui souhaiteraient la rencontrer ou s'entretenir avec elle. A ce titre, elle peut être amenée à réaliser des permanences dans les établissements de l'Onera, en fonction de la demande du personnel.

5. Le CHSCT

Selon l'article L. 4612-1 du Code du travail, « *le CHSCT a pour mission :*
1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail (…) ;
3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ».

Le CHSCT est donc associé à toutes les démarches de prévention des risques professionnels et notamment à celle des risques psychosociaux.

Le CHSCT dispose de moyens d'alerte vis-à-vis de la Direction Générale pour qu'elle enclenche un traitement rapide des situations de risques avérés.

En effet, l'article L. 4131-2 du Code du travail prévoit que « *le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur* ». Aux termes de l'article L. 4132-2 du même Code, « *lorsque le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.* »

Egalement, l'article L. 4612-5 du Code précité, prévoit que « *le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel* ».

6. Les Délégués du personnel

Dans la prévention des RPS, les délégués du personnel disposent aussi de moyens légaux de prévention appropriés.

Aux termes de l'article L. 2313-1 du Code du travail, « *les délégués du personnel ont pour mission :*
1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle ».

L'article L. 2313-2 du même Code poursuit en prévoyant que « *si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.* (…) *L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.* (…) ».

7. Le Comité d'entreprise

Conformément à l'article L. 2323-6 du Code du travail, « *le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail ou de formation professionnelle* ».

6R
M
BS

CHAPITRE 1. UNE DEMARCHE COMMUNE DE PREVENTION PRIMAIRE

Les parties entendent par le présent accord formaliser la méthodologie d'analyse des risques psychosociaux, conforme aux recommandations de l'INRS et qui se décline en plusieurs étapes :

1). Elaboration d'un diagnostic approfondi des risques psychosociaux
2). Restitution des résultats
3). Mise en place d'un groupe de travail dédié
4). Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'actions

En amont et tout au long de cette démarche, la Direction Générale mènera toutes les actions de prévention nécessaires pour satisfaire à son obligation de sécurité de résultat ; ces actions comprenant notamment une communication qui sera faite à l'ensemble du personnel afin de le sensibiliser à la problématique des RPS et de l'informer de l'initialisation de la démarche de prévention.

1. Elaboration d'un diagnostic des risques psychosociaux

1.1 : Pré-diagnostic de la situation

On distingue deux grandes catégories d'indicateurs des risques psychosociaux :

- ceux qui sont liés au fonctionnement de l'ONERA : temps de travail, mouvements de personnel, activité de l'entreprise, relations sociales, formation et rémunération, organisation du travail ;

- ceux qui sont liés à la santé et à la sécurité des salariés : accidents du travail, maladies professionnelles, situations graves, situations dégradées, stress chronique, pathologies diagnostiquées et prises en charge, activité du service de santé au travail.

Un suivi de ces indicateurs sera mis en place, afin de mettre en évidence, lors du bilan annuel d'application de l'accord, des tendances d'évolution des situations au regard des actions de prévention réalisées ou à venir.

Les indicateurs seront intégrés dans la BDES (base de données économiques et sociales).

L'annexe 1 présente le tableau des indicateurs de dépistage et de suivi. Ils seront tenus à jour annuellement par la DRH et pourront être enrichis à la demande du comité de pilotage. Une grande partie de ces indicateurs est disponible dans le bilan social de l'ONERA, permettant ainsi un suivi aisé dans le temps.
En dehors du bilan social, d'autres documents de l'entreprise peuvent être consultés comme le rapport annuel du médecin du travail, le document unique d'évaluation des risques professionnels, le bilan annuel sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.
Ces documents seront transmis au comité de pilotage.

1.2 : Diagnostic approfondi par la mesure du niveau de RPS au plan collectif

Cette démarche a pour objectif de mesurer le niveau de RPS au plan collectif et d'identifier les populations / entités concernées.

A ce titre, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place une enquête spécifique aux RPS, prise en charge par un prestataire externe, pour la passation, le traitement et l'analyse statistique et épidémiologique des résultats.

Le choix du prestataire externe et la rédaction du cahier des charges seront examinés conjointement par la Direction et le comité de pilotage de l'accord.
Le choix final reviendra à la Direction de l'Onera, dans le respect des dispositions légales et réglementaires de l'achat public.

Dans le cadre de l'enquête, chaque salarié de l'ONERA sera sollicité pour répondre à un questionnaire anonyme.

Ce questionnaire, validé par les médecins du travail intervenant à l'Onera, et présenté en annexe 2 du présent accord, permettra d'évaluer collectivement le niveau et les facteurs de RPS ainsi que les conséquences éventuelles sur la santé physique et mentale des salariés.

Le questionnaire annexé sera soumis pour avis au prestataire externe en charge de la mise en œuvre de la démarche quantitative et sera, le cas échéant, amendé/révisé, en fonction de ses observations et recommandations.

Les parties signataires s'engagent à ce que l'enquête soit lancée dans un délai maximal de 6 mois à compter de la signature du présent accord. Cette enquête sera renouvelée selon une périodicité de 36 mois.

Les parties conviennent, toutefois, qu'une nouvelle enquête puisse être éventuellement réalisée, entre le T0 et le T0 + 3 ans, auprès des populations qui auraient été ciblées avec un niveau élevé de RPS. Celle-ci ne serait réalisée qu'une fois que l'enquête qualitative (développée ci-après) aura été diligentée par les groupes de travail locaux et dans l'hypothèse où les préconisations du groupe de travail et le plan d'actions en découlant n'auraient pas permis de réduire voire de supprimer les facteurs de risques psychosociaux auprès des populations concernées (remontées des groupes d'expression, alertes DP ou CHSCT, etc.).

2. Restitution des résultats

L'analyse des résultats collectifs du questionnaire permettra d'établir une cartographie des niveaux de RPS au sein de l'Office (selon une échelle quantitative prédéfinie), dont ceux à partir desquels une analyse qualitative doit être réalisée. Elle fera également apparaître les différents groupes socio-professionnels partageant les mêmes niveaux et facteurs de RPS, selon une segmentation par site, par sexe, par tranche d'âge, par grande catégorie socioprofessionnelle (ingénieurs, cadres, techniciens/agents de maîtrise, employés/ouvriers) et par unité de travail telle que définie dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

En tout état de cause, la segmentation des résultats sera arrêtée conjointement entre l'Onera et le prestataire extérieur afin de garantir l'anonymat des salariés.

Les résultats par site seront consignés dans le document unique pour l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, qui sera un support complémentaire pour le suivi des RPS.

En outre, les résultats seront communiqués au comité de pilotage ainsi qu'aux différents acteurs de la prévention des RPS à l'Onera, notamment aux CHSCT.

Cette démarche quantitative, outre le fait qu'elle permettra de mesurer le niveau de RPS, déclenchera également l'analyse qualitative. Celle-ci sera mise en œuvre dès que le seuil de déclenchement, défini à l'article 3.1 du chapitre 1, sera atteint.

3. Mise en place d'un groupe de travail dédié

La saisine du groupe de travail sera déclenchée par le Comité de pilotage, dès lors que celui-ci aura reçu communication des résultats de l'enquête.

Ce groupe de travail aura pour mission, à travers une enquête locale et qualitative, d'identifier et de comprendre les facteurs collectifs de RPS au sein des populations, des entités repérées à l'étape précédente et de repérer où se situent les difficultés.

3.1 : Mission du groupe de travail

Le groupe de travail a pour rôle de conduire l'enquête qualitative. Cette enquête sera lancée dans les conditions suivantes :

✧ La mesure de RPS de l'enquête quantitative, décrite aux paragraphes 1 et 2, sera réalisée sur la base d'une échelle visuelle analogique (EVA), permettant ainsi de mesurer l'intensité du risque sur une échelle allant de 0 à 10.

✧ Les parties conviennent qu'une enquête soit diligentée pour tout résultat justifiant d'un niveau de RPS égal ou supérieur à 7.

3.2 : Composition du groupe de travail

Les signataires s'entendent sur le fait que le niveau local apparaît comme étant le plus pertinent pour déployer cette démarche de prévention.

Le groupe de travail, pluridisciplinaire, sera composé paritairement[3] de 6 membres, choisis parmi les représentants des fonctions suivantes :

♦ Représentants de l'employeur :

- Président du CHSCT,
- représentant du service de santé au travail (infirmière ou médecin du travail),
- correspondant de la Direction des Ressources Humaines,
- correspondant du service local de sécurité.

♦ Représentants du personnel :

- membres du CHSCT ou, en cas de défaut, délégués du personnel.

Il est convenu entre les parties de veiller à ce que les différentes tendances syndicales soient représentées pour garantir la pluralité des organisations syndicales dans les groupes de travail.

Le Président du CHSCT propose, au comité de pilotage de l'accord, le nom des salariés, pressentis pour participer au groupe de travail, après que les membres du CHSCT et les délégués du personnel en ont délibéré.

[3] Egalité de représentants de la Direction et de représentants du personnel.

La composition du groupe de travail est ensuite validée par le comité de pilotage. Elle sera communiquée dès sa constitution au CHSCT compétent.

Le groupe de travail pourra, en cas de besoin, faire appel à des compétences spécifiques pour une approche globale et pluridisciplinaire (c'est-à-dire à la fois technique, médicale et organisationnelle) dans la conduite d'actions de prévention, et solliciter notamment :

- un ingénieur-conseil de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie ;
- un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP), interne à l'Onera, indépendant des services DRH, dont la mission consiste à participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail ;
- un membre de la ligne managériale, autre que le N+1 ;
- un(des) salarié(s) compétent(s) dans le métier de l'unité, du département ou du service où le problème de stress aura été identifié.

En outre, les parties signataires conviennent de l'intérêt de recourir à un prestataire externe pour assister et accompagner les groupes de travail dans la réalisation de leur enquête qualitative dans certaines situations particulières concernant les groupes d'au moins 15 personnes au sein d'une même entité[4] affectée d'un risque de RPS de niveau égal ou supérieur à 8.

Cet accompagnement extérieur sera mis en place à la demande du comité de pilotage.

Le choix du prestataire externe et la rédaction du cahier des charges seront examinés conjointement par la Direction et le comité de pilotage de l'accord.
Le choix final reviendra à la Direction de l'Onera, dans le respect des dispositions légales et réglementaires de l'achat public.

3.3 : Fonctionnement du groupe de travail

Le groupe de travail est présidé par le Président du CHSCT. Le secrétariat du groupe de travail est assuré par un représentant des salariés appartenant au CHSCT ou aux DP.

La périodicité des réunions du groupe de travail sera définie au niveau local.

Le groupe de travail fonctionnera par consensus. Pour identifier les facteurs de RPS, le groupe de travail s'appuiera notamment sur les méthodes préconisées par l'ANACT, l'INRS et le ministère du travail qui proposent des grilles d'entretiens ou des méthodes d'élaboration de l'arbre des causes. Il pourra également s'appuyer sur les recommandations des services de santé au travail.

Les conclusions écrites du groupe de travail (analyse et rédaction des préconisations) seront cosignées par le Président et le Secrétaire et transmises, tout en respectant les règles indispensables de confidentialité, à titre d'information, au CHSCT compétent ainsi qu'au comité de pilotage de l'accord, dans un délai maximal de six mois à compter de la saisine du groupe de travail.
Le comité de pilotage de l'accord pourra décider de l'audition du groupe de travail.

---

[4] L'entité se définit comme un ensemble organisé de personnes travaillant au sein d'une même structure hiérarchique identifiée.

En tout état de cause, les parties conviennent que les préconisations devront être recherchées conjointement par les membres du groupe de travail. Toutefois, si des divergences persistaient au sein du groupe, sans qu'il ne soit possible de trouver de commun accord, celles-ci apparaîtraient alors dans le rapport écrit du groupe de travail.

Pour mener à bien leur fonction, les membres de ce groupe de travail bénéficieront d'une formation spécifique, dispensée par des organismes paritaires agréés (ex : CRAM, CARSAT, ANACT/ARACT), afin de leur apporter une aide à la préparation et à l'accompagnement dans le déploiement de la démarche de prévention. Ils bénéficieront également du temps nécessaire pour l'accomplissement de leur mission.

4. Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'actions

Une fois le diagnostic réalisé, la Direction s'engage à :

- analyser les résultats de l'enquête,
- mettre en évidence les populations / les entités « à risque » qui seraient prioritaires dans la mise en place d'un plan d'actions,
- définir un plan d'actions et instaurer un suivi du plan.

Ce plan d'actions sera présenté au comité de pilotage de l'accord et présenté pour avis, au CHSCT, ainsi que pour information au comité d'établissement compétents et ce, préalablement à sa mise en œuvre.

Ainsi, c'est sur la base de cette méthode d'évaluation des risques psychosociaux que la Direction Générale et les Partenaires Sociaux conviennent de s'engager.

⌘⌘⌘⌘

La Direction Générale ne souhaite toutefois pas attendre les résultats d'une telle évaluation pour agir. En effet, l'ONERA, à travers :

- l'ensemble des études et analyses qu'il a conduites dans le cadre du groupe de travail « stress seniors »,
- le rapport annuel du médecin du travail et l'analyse du bilan social,
- les remontées faites par le médecin du travail, la hiérarchie, les salariés eux-mêmes, les Présidents de CHSCT,
- les remontées des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel.

reconnaît que certaines personnes ou groupes de personnes puissent être exposés à des facteurs de stress.

Aussi, la Direction Générale souhaite-t-elle, d'ores et déjà, mettre en œuvre plusieurs actions de prévention significatives, de nature à corriger ou diminuer les facteurs de stress managériaux et organisationnels.

CHAPITRE 2. ASSOCIEE A UNE DEMARCHE DE PREVENTION SECONDAIRE

1. Actions de prévention à l'égard de l'ensemble des salariés

La Direction rappelle qu'elle attache une importance particulière au bien-être au travail de ses salariés. C'est la raison pour laquelle elle souhaite mettre en place des actions de prévention et renforcer certaines actions existantes.

1.1 : Regrouper en une "charte interne" les règles d'usage et de bonnes pratiques dans les relations humaines au travail

Afin de promouvoir la place centrale des relations humaines à l'ONERA, la Direction élaborera, de manière concertée avec les partenaires sociaux, un support de communication interne afin de rappeler les règles du vivre-ensemble.

Les règles du vivre-ensemble à l'ONERA, qui relèvent à la fois du savoir vivre en société et des bonnes pratiques professionnelles (management, bon usage du mail, respect de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle…), méritent d'être régulièrement rappelées et diffusées à l'ensemble des personnels de l'ONERA, quelle que soit leur fonction ou leur statut au sein de l'Office.

La Direction et les Partenaires Sociaux souhaitent, en outre, engager les managers à susciter des moments d'échanges informels avec leurs collaborateurs pour favoriser la communication horizontale comme verticale, et créer des liens.

De manière non exhaustive, les parties signataires souhaitent que figurent dans cette charte quelques règles de bonnes pratiques et de politesse au titre desquelles figure le fait :

- de dire bonjour,
- de favoriser les échanges verbaux et téléphoniques plutôt que les courriers électroniques, et de privilégier les moments de rencontre directe,
- de prendre le temps d'écouter, de s'intéresser au travail des autres,
- de se rendre accessible vis-à-vis de ses collègues, en laissant dans la mesure du possible la porte de son bureau ouverte, etc.

Au-delà de tous les dispositifs de prévention, les signataires du présent accord estiment qu'à la base de toute relation et de tout dialogue à l'intérieur de l'ONERA, le respect des personnes doit être la règle, quels que soient les interlocuteurs.

Préalablement à sa diffusion auprès des salariés de l'Onera, cette « charte interne » sera approuvée par le comité de pilotage de l'accord.
De même, elle sera communiquée au Comité Central d'Entreprise ainsi qu'aux CHSCT.

1.2 : Ecouter pour favoriser l'expression des salariés

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositions déjà existantes du chapitre 6 « Expression des salariés » de l'Accord de base, lesquelles sont reprises dans l'annexe 3 du présent accord.

Les réunions d'expression des salariés abordent tous les aspects de la vie du service et en particulier l'organisation du travail et la charge de travail des équipes. Elles respectent les règles de bon fonctionnement : convocation anticipée, ordre du jour, temps laissé à l'expression des participants, respect des horaires, relevé des suggestions formulées au cours de la réunion et suites réservées à celles de la réunion précédente, etc.

A la fin de chaque réunion, un relevé succinct des vœux et avis exprimés est établi par écrit. Il est soumis aux collaborateurs présents à la réunion puis transmis à tout le personnel de l'unité.

Les parties conviennent que le périmètre des groupes d'expression puisse ne pas être systématiquement limité aux unités de travail mais rappellent qu'il est nécessaire de garantir une communauté de travail afin de donner du sens aux groupes d'expression.

Le/les responsable(s) hiérarchique(s) prend/prennent en compte les questions posées par les salariés et apporte(nt) une réponse aux demandes présentées qui relèvent de sa/leur compétence ; le cas échéant, celles-ci sont alors transmises à la Direction Générale.

A ce titre, la Direction Générale s'engage à apporter toute son attention sur les remontées des groupes d'expression des salariés qui lui auront été transmises. Elle ne souhaite toutefois pas, à travers ces groupes d'expression, prendre des engagements génériques qui ne pourraient être tenus mais elle assure qu'elle mettra tout en œuvre pour rechercher des solutions ; étant convaincue que les réunions d'expression permettront de contribuer à l'amélioration des situations opérationnelles.

La Direction s'engage, en outre, à communiquer aux représentants du personnel les vœux / avis et suites données aux réunions d'expression.

Les signataires souhaitent souligner que l'insuffisance ou l'absence de réunions de service (à l'échelle du département ou de la direction, à celle de l'unité ou du service) peut être un facteur de risque alors que, au contraire, l'organisation régulière de réunions de service destinées à l'information, aux échanges, à la résolution des problèmes avec l'ensemble des salariés est un facteur d'amélioration de la convivialité, de la cohésion d'équipe et de l'efficacité collective.

A ce titre, une attention particulière sera apportée à la tenue de ces réunions (groupes d'expression et réunions de service) par les managers dans le cadre de leur fixation annuels d'objectifs.

Les parties souhaitent également rappeler que, outre les discussions encadrées, les échanges informels au sein d'une équipe favorisent l'intelligence collective et l'émergence de solutions à des problèmes ou d'idées novatrices, ils peuvent aussi permettre de régler certaines incompréhensions. Aussi, la Direction rappellera à chaque responsable d'équipe l'importance de privilégier une organisation de travail qui favorise les échanges entre collègues.

Enfin, et conformément au point 13 du chapitre 6 de l'accord de base, les responsables ainsi que les membres du personnel qui le souhaiteraient pourront recevoir une formation spécialisée relative à l'animation des groupes d'expression, organisée par le service formation DRH.

1.3 : Mieux communiquer et mieux échanger sur les évolutions d'organisation

Les projets de changement, d'évolution d'organisation peuvent être facteurs de risques psychosociaux pour les salariés concernés.

Pour mieux prendre en compte ces situations, la DRH est systématiquement associée en amont de tout projet d'évolution d'organisation au sein de l'ONERA.

La Direction s'engage à ce que toute évolution significative d'organisation soit accompagnée par un programme de conduite du changement comprenant notamment une communication régulière à destination des salariés concernés ainsi qu'une implication des différents acteurs. Ainsi, les hiérarchies mettent en place une phase préalable d'information et d'échanges avec le

personnel concerné afin de favoriser l'expression des salariés dès le démarrage du projet et pouvoir recueillir leurs souhaits et contributions.

Pour accompagner au mieux les salariés dans les évolutions d'organisation, la transparence et l'anticipation doivent-être privilégiées afin de donner une plus grande visibilité sur l'avenir.

Les parties signataires rappellent que, en tout état de cause, et conformément aux articles L. 2323-6, L. 2323-27 et. L. 2323-28 du Code du travail, « le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation de l'entreprise et sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail ».

Conformément à l'article L. 4612-8 du Code du travail, « le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est également consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

La Direction souligne, enfin, son engagement à accompagner le reclassement des salariés qui seraient concernés par un changement d'organisation entraînant une évolution du nombre ou de la nature des postes. La Direction des Ressources Humaines veillera à proposer un reclassement adapté à chaque salarié concerné.

A ce titre, une cellule DRH sera systématiquement mise en place pour les projets d'évolution d'organisation entraînant une évolution du nombre ou de la nature des postes.

1.4 : Sensibilisation et formation sur le sujet des risques psychosociaux

La Direction de l'Onera souhaite communiquer au personnel une culture générale relative aux risques psychosociaux, afin notamment d'aider les salariés à identifier les situations de RPS et à connaître la conduite à adopter.

Il s'agit également de permettre à l'ensemble des acteurs de la prévention des RPS de développer la prise de conscience et la compréhension de ces risques, leurs causes possibles et la manière de les prévenir ou d'y faire face.

Pour ce faire, plusieurs actions seront mises en œuvre :

- la création d'un site intranet spécialement dédié à la prévention des RPS en général et à la mise en œuvre du présent accord en particulier. L'utilité de ce site est ainsi de permettre aux salariés de bénéficier à la fois d'une culture générale sur le sujet, de conseils pratiques mais également d'être informés sur le suivi de l'accord.

- des actions de sensibilisation pour mieux comprendre le phénomène des risques psychosociaux au travail, au bénéfice de l'ensemble du personnel.
  Les modalités et le calendrier de ces actions resteront à déterminer pour chacun des centres Onera.

- des actions de formation incluant la problématique des RPS seront dispensées prioritairement – mais non exclusivement – aux managers. Les CHSCT et les CE seront informés au préalable du choix de l'organisme et du programme de formation prévus pour ces actions, et le calendrier de formation du personnel aux RPS leur sera communiqué.
  Un bilan annuel de ces différentes formations sera communiqué au comité de pilotage de l'accord.

Les parties conviennent que ces mesures n'excluent pas les actions supplémentaires de prévention qui seront prévues dans le cadre du plan d'actions.

1.5 : Rappeler l'importance de l'échange constitué par l'EAA

L'EAA (entretien annuel d'appréciation) permet de faire le point chaque année de manière approfondie sur le bilan de l'année écoulée et les objectifs de l'année à venir, ainsi que sur la vie de l'entité et la carrière du collaborateur apprécié. A ce titre, les parties rappellent que les objectifs fixés doivent être réalistes et proportionnés eu égard aux moyens mis à la disposition des salariés pour les atteindre.

En tout état de cause, l'entretien doit être un moment d'échange privilégié où chacun exprime son point de vue, positif ou négatif, de manière argumentée et dans le respect de l'autre.

1.6 : Présentation au Comité Exécutif et au CCE du bilan annuel de mise en œuvre du présent accord, afin de maintenir l'engagement de la Direction Générale de l'ONERA

La Direction des Ressources Humaines s'engage à présenter au Comité Exécutif le bilan annuel de mise en œuvre du présent accord, après examen en comité de pilotage de l'accord.

Ce bilan sera également présenté, pour information, au CCE, une fois par an.

2. Actions de prévention à l'égard des chefs d'unité et chefs de service

La Direction souhaite consacrer cet article spécifique à la situation particulière des chefs d'unité et chefs de service, compte tenu du rôle spécifique des chefs d'unité, à plusieurs titres :

- en tant que manager d'équipe, ils peuvent être générateurs de stress pour des collaborateurs ;
- leur fonction multiforme les expose eux-mêmes au stress, le cas échéant ;
- enfin, les chefs d'unité sont essentiellement recrutés par promotion interne sans que leur parcours professionnel antérieur, quelle qu'en soit l'excellence scientifique, les ait nécessairement préparé à l'exercice des responsabilités managériales.

C'est la raison pour laquelle la Direction de l'ONERA s'engage à mettre en place de manière pérenne des ateliers de co-développement dans le cadre de la prévention des RPS.

Mise en place des ateliers de codéveloppement au profit des chefs d'unité et chefs de service

Ces ateliers consistent à réunir un petit groupe de personnes de même niveau hiérarchique, qui soumettent à tour de rôle un problème relatif à leur activité professionnelle et recueillent les solutions proposées par les autres. C'est pourquoi, on parle de codéveloppement puisque le groupe partage ses problèmes autour d'une thématique commune et trouve ensemble des solutions pour chacun de ses membres.

Levier puissant de développement professionnel, cette démarche permet à chaque chef d'unité ou chef de service de s'extraire de son quotidien pour échanger en groupe dans un climat convivial, de façon constructive, en dehors de la hiérarchie, mais aussi de développer des compétences nouvelles, et de créer également un réseau de pairs qui pourra continuer à vivre en dehors des seuls ateliers.

Un cahier des charges détaillé sera rédigé par la Direction pour choisir un prestataire externe et déterminer avec lui le programme de formation des animateurs de ces ateliers (choisis parmi des managers volontaires) compte tenu des objectifs soulignés ci-dessus.

Ce cahier des charges sera transmis au comité de pilotage de l'accord.

La Direction et le prestataire externe détermineront dans quelle mesure et selon quelle modalité une information pourra être communiquée aux CHSCT concernant les thèmes abordés et les solutions retenues dans les ateliers de codéveloppement, tout en respectant l'anonymat des membres participants.

Un bilan de ces ateliers, à la fois qualitatif et quantitatif, sera également communiqué chaque année au comité de pilotage.

CHAPITRE 3. COMPLETEE PAR UNE DEMARCHE DE PREVENTION TERTIAIRE

1. Rappel de l'existence du réseau d'alerte naturel

Il peut arriver que des personnes éprouvent un sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, dont les causes peuvent être multiples (tant professionnelles que personnelles), et qui affecte sensiblement leur comportement, leur disponibilité, voire leur santé.

Ces personnes doivent pouvoir trouver une oreille attentive auprès de leurs collègues de travail, leur hiérarchie à tous les niveaux, auprès de la DRH, du Président du CHSCT, de l'assistance sociale. Elles peuvent également s'adresser aux représentants du personnel (les Délégués du Personnel, les représentants au Comité d'Etablissement, les membres du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) ou aux Délégués Syndicaux.

Elles peuvent également se rapprocher du service de santé au travail qui joue un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux. En effet, le service de santé au travail a pour mission de contribuer à la préservation de la santé des salariés, par un suivi individuel de ces derniers et de leur situation de travail. La Direction et les partenaires sociaux reconnaissent le rôle important d'écoute des infirmières et du médecin du travail à l'égard des salariés.

En tout état de cause, les parties signataires soulignent l'importance pour chacun de se préoccuper de son (ses) collègue(s) et, en particulier, lorsque celui-ci ou ceux-ci est (sont) absent(s) de manière imprévisible et sans motif connu. Il convient alors, soit de contacter le salarié absent, soit d'alerter la Direction des Ressources Humaines qui peut vérifier si ce dernier a des soucis de santé à l'origine de son absence.

L'action de l'un ou l'autre de ces « écoutants » assure un dialogue de qualité, permettant ainsi une meilleure identification des risques psychosociaux, et favorise une bonne communication ascendante comme descendante.

L'action de ces interlocuteurs, voire leur interaction dans le respect de la confidentialité, doit ainsi normalement permettre le retour à une situation saine.

2. Recours à un réseau d'alerte extérieur et indépendant : le numéro vert

La Direction et les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un dispositif d'accompagnement psychologique anonyme visant à prévenir et gérer les risques psychosociaux.

Un numéro vert est ainsi mis à la disposition de l'ensemble des salariés 24h/24 et 7j/7.

Ces derniers peuvent ainsi, s'ils en ressentent le besoin, être en contact avec un psychologue clinicien. En effet, l'accompagnement psychologique sera dispensé par des psychologues titulaires d'un diplôme en psychologie, enregistré auprès de la DDASS.

Les parties souhaitent rappeler que le numéro vert permet au salarié, en souffrance ou en mal-être, de bénéficier d'un premier soutien psychologique. Il n'a, toutefois, pas vocation à se substituer au réseau d'alerte naturel (représentants du personnel, service de santé au travail, etc.) mais, au contraire, à constituer une démarche complémentaire.

En effet, une fois le diagnostic réalisé par le psychologue, il appartient, ensuite, au réseau d'alerte naturel et aux acteurs qui le composent de reprendre leur rôle pour agir rapidement et résoudre la situation individuelle critique, source de risques.

A ce titre, un compte-rendu régulier devra être réalisé par le psychologue extérieur indépendant. Une fiche de signalement, précisant la nature de l'événement, sera adressée au(x) responsable(s) de santé au travail désigné(s). Le nom du salarié appelant ne sera indiqué que s'il en est d'accord.

Il sera également demandé au prestataire de déterminer les modalités permettant aux autres acteurs de la prévention d'assurer un suivi anonyme du dispositif d'accompagnement psychologique.

En tout état de cause, le nom des contacts à actionner sera adressé par la Direction au psychologue externe afin qu'il puisse transmettre au salarié la liste des membres du réseau d'alerte naturel, cités précédemment, et l'inciter à prendre contact avec ces derniers, pour un traitement en interne Onera.

CHAPITRE 4. DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 – Champ d'application

- concernant les salariés de l'Onera :

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés(es) de l'Onera quelle que soit leur catégorie professionnelle. Elles s'appliquent également dans tous les centres de l'Onera.

Les situations, tant individuelles que collectives, identifiées par la Direction, préalablement à la signature du présent accord, et qui n'auraient pas encore été résolues, bénéficieront des dispositions de cet accord.

- concernant les personnels des sociétés sous-traitantes :

Ces derniers peuvent également être soumis à des situations de RPS. Si la prévention et le traitement de ces situations sont la responsabilité de la hiérarchie de l'entreprise sous-traitante, l'Onera prend des dispositions participant à la prévention des risques professionnels pour les personnels des entreprises sous-traitantes, au travers notamment des plans de prévention.

En outre, les représentants du personnel de l'Onera (DP et CHSCT) contribuent à la protection de la santé et de la sécurité de ces salariés. Ainsi, lorsqu'il est constaté, par ces représentants ou par la Direction de l'Onera, une situation de RPS dans une équipe travaillant dans l'un des établissements de l'Onera, l'entreprise sous-traitante est alors informée de la situation par écrit par la Direction de centre. Le principe de non-ingérence ne pourra pas s'opposer à ce devoir d'alerte vis-à-vis des entreprises sous-traitantes. Un suivi de la situation sera réalisé.

Article 4.2 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 6 ans à compter de la date de signature.

Article 4.3 – Révision de l'accord

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 4.4 – Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'Onera, des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par le Code du travail. Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

La Direction présentera le présent accord aux membres des Instances Représentatives du Personnel, portera à la connaissance des salariés ses dispositions et sensibilisera l'ensemble des Directeurs de départements et Chefs d'unité à ses enjeux, selon les modalités qui leur sont propres.

Article 4.5 – Comité de pilotage de l'accord

Les parties signataires conviennent de mettre en place un comité de pilotage spécifique de l'accord.

Ce comité sera composé de :
- deux représentants de la Direction,
- deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative.

Ce comité est chargé de la mise en œuvre opérationnelle du présent accord, pouvant supposer des saisines spécifiques sur les différentes actions de prévention précitées. Il est ainsi informé et consulté aux principales étapes de la démarche de prévention, concernant :
- la rédaction du cahier des charges et le choix du prestataire externe en charge de l'enquête RPS (art. 1.2 du chapitre 1) ;
- les résultats de l'enquête (art. 2 du chapitre 1) ;
- la mise en place des groupes de travail dédiés à l'enquête qualitative (art. 3 du chapitre 1) ;
- les rapports d'enquête des groupes de travail (art. 3.3 du chapitre 1) ;
- la mise en œuvre du plan d'actions (art. 4 du chapitre 1) ;
- la charte interne des règles d'usage et de bonnes pratiques (art. 1 du chapitre 2) ;
- la saisine de la cellule RPS (chapitre préliminaire, article sur les acteurs de la prévention des RPS, rubrique « employeur »).

De plus, il se réunira une fois par an, à l'occasion de la présentation du bilan annuel de mise en œuvre de l'accord, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ONERA

THE FRENCH AEROSPACE LAB

oOo

Fait à Palaiseau, le 11 JAN. 2016

Le Président de l'ONERA

Vu
B SAINJON

Pour les organisations syndicales représentatives du personnel.

Pour la CFDT

La CFDT considère que les seuils de recours à un expert extérieur (15 pers., niv.8) définis à l'article 3.2 chap 1 sont trop élevés. Elle demandera systématiquement un recours à expert lorsqu'elle le jugera nécessaire, même en dessous de ces seuils, conformément à l'engagement du président (mail aux DSC du 8/12/15)
G.MARCON

Pour la CFE-CGC

B. SORRENTE

Pour la CFTC

C. SANCHEZ

Pour la CGT

BS

ONERA
THE FRENCH AEROSPACE LAB

ANNEXE 1
INDICATEURS DE RPS
oOo

CHAMP	INDICATEURS	SOURCES
TEMPS DE TRAVAIL	- absentéisme : - taux d'absentéisme - répartition des jours d'absence *(par maladie et par accident de travail ou de trajet)* : *% des arrêts de moins de 4 jours par rapport au total des arrêts de travail* - nombre moyen de jours d'absence *(hors longue maladie)* - durée annuelle du travail : - nombre de jours mis sur le CET, hors conversion de la prime semestrielle - nombre de congés non pris / nombre d'heures supplémentaires - nombre de présences le samedi (hors activités informatiques prévues) - nombre de jours de mission OMZ et non OMZ (nombre d'effectifs concernés par centre)	Bilan social + Données RH
ACTIVITE	- Nombre d'études ou de contrats en retard	Données DTG
ORGANISATION	- Nombre de réorganisations soumises aux instances représentatives du personnel pour information-consultation	Données DRH
MOUVEMENTS DE PERSONNEL	- solde départs / embauches par an - nombre de départs *(démissions (motif donné), licenciements, ruptures conventionnelles, départs pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur et à l'initiative du salarié)* - nombre de travailleurs temporaires - nombre de mobilités internes	Bilan social
RELATIONS SOCIALES	- nombre de réunions avec les représentants du personnel nombre d'alertes CHSCT et DP - nombre d'accords signés / sujets - nombre de sanctions disciplinaires - nombre d'instances prud'homales engagées	Bilan social
FORMATION	- nombre d'heures consacrées à la formation continue - nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation	Bilan social
CARRIERE	- nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion	Bilan social
REMUNERATION	- nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle	Bilan de la politique salariale
EGALITE PROFESSIONNELLE	- taux de féminisation des équipes dans les directions et services	Rapport Roudy
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	- accidents du travail (nombre, gravité, nombre de jours arrêtés) - nombre de visites SST à la demande du salarié et sur demande de la hiérarchie - nombre de soins infirmiers ayant trait à des symptômes de stress - nombre de réorientations vers des services spécialisés (de consultation ou de souffrance au travail)	Rapport annuel du Médecin du travail
	- nombre de saisines de la cellule RPS - nombre d'actions menées par la cellule RPS	

ONERA
THE FRENCH AEROSPACE LAB

ANNEXE 2
PROJET DE QUESTIONNAIRE[5]
oOo

Réponse à l'enquête ☐ répondant ☐ non répondant

EVALUATION ET ORIGINE DU STRESS

Merci de cocher une seule réponse par ligne

Baromètre du stress, sur une échelle de 0 (pas stressé) à 10 (stress total), comment vous positionnez-vous ces derniers mois ?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Périodicité ?	☐ permanent	☐ souvent	☐ rarement

Estimez-vous que votre stress est plutôt d'origine Professionnelle ou plutôt d'origine personnelle ?

☐ plutôt d'origine professionnelle
☐ plutôt d'origine personnelle
☐ les deux

VOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Merci de cocher une seule réponse par ligne

1. Vous estimez votre charge de travail	☐ excessive	☐ forte	☐ normale	☐ insuffisante
2. Vos conditions matérielles de travail sont	☐ excellentes	☐ bonnes	☐ passables	☐ insuffisantes
3. Vos missions sont-elles bien définies	☐ tout à fait d'accord	☐ d'accord	☐ pas d'accord	☐ pas du tout accord
4. Vous jugez votre autonomie au travail	☐ excellente	☐ bonne	☐ passable	☐ mauvaise
5. Vous sentez-vous épaulé(e) par votre hiérarchie	☐ tout à fait d'accord	☐ d'accord	☐ pas d'accord	☐ pas du tout accord
6. Estimez-vous être reconnu(e) dans votre travail	☐ tout à fait d'accord	☐ d'accord	☐ pas d'accord	☐ pas du tout accord
7. En cas de besoin, pensez-vous pouvoir compter sur vos collègues	☐ tout à fait d'accord	☐ d'accord	☐ pas d'accord	☐ pas du tout accord

[5] Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. (…) Différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires (…). Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail.

60 6
MS BS

8. Votre travail est-il en adéquation avec vos valeurs	☐ tout à fait d'accord	☐ d'accord	☐ pas d'accord	☐ pas du tout accord
9. Estimez-vous être à la hauteur des missions qui vous ont été confiées	☐ tout à fait d'accord	☐ d'accord	☐ pas d'accord	☐ pas du tout accord
10. Estimez-vous faire un travail de qualité	☐ tout à fait d'accord	☐ d'accord	☐ pas d'accord	☐ pas du tout accord
11. Globalement, votre degré de satisfaction au travail est	☐ excellent	☐ bon	☐ passable	☐ mauvais
12. Votre avenir professionnel est-il, pour vous, source d'anxiété	☐ tout à fait d'accord	☐ d'accord	☐ pas d'accord	☐ pas du tout accord
13. Estimez-vous que vous arrivez à concilier votre vie professionnelle et votre vie privée, en travaillant à l'Onera ?	☐ tout à fait d'accord	☐ d'accord	☐ pas d'accord	☐ pas du tout accord
14. Disposez-vous du temps nécessaire pour effectuer correctement votre travail ?	☐ tout à fait d'accord	☐ d'accord	☐ pas d'accord	☐ pas du tout accord
15. Quelle est la durée de votre temps de trajet domicile-lieu de travail ?	☐ - de 15 minutes	☐ - de 30 minutes	☐ - d'1 heure	☐ + d'1 heure

LES EFFETS DU STRESS

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous ressenti : (plusieurs réponses possibles)	☐ troubles du sommeil ☐ fatigue anormale ☐ irritabilité, nervosité, anxiété ☐ troubles alimentaires ☐ troubles musculo tendineux ☐ troubles digestifs fonctionnels ☐ augmentation de votre consommation de tabac et/ou d'alcool

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous eu un arrêt maladie :	☐ oui	☐ non

Si oui, nombre de jours :	☐ 1 à 8 jours	☐ 9 à 21 jours	☐ > 21 jours

Si vous avez eu un arrêt maladie au cours des 12 derniers mois, pensez-vous que cet arrêt est en rapport avec le travail :	☐ oui	☐ non

Cet arrêt est-il consécutif à un accident de	☐ oui	☐ non

travail ou de trajet :		

VOTRE POSITIONNEMENT INDIVIDUEL

Statut	☐ CDI	☐ CDD	☐ Thésard	☐ Autres

Catég. Socio professionnelle	☐ ingénieur	☐ cadre	☐ technicien / agent de maîtrise	☐ employé / ouvrier

Exercez-vous des responsabilités hiérarchiques ? ou Avez-vous des fonctions d'encadrement / managériales ?	☐ oui	☐ non

VOTRE PROFIL

Sexe	☐ féminin	☐ masculin

Votre âge	☐ < 25 ans	☐ 25 à 35 ans	☐ 36 à 45 ans	☐ 46 à 55 ans	☐ > 55 ans

Ancienneté à l'Onera	☐ < 1 an	☐ 1 à 5 ans	☐ 6 à 15 ans	☐ > 15 ans

Ancienneté dans votre poste actuel	☐ < 5 ans	☐ 5 à 10 ans	☐ > 10 ans

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION A CETTE ENQUETE

RATTACHEMENT ADMINISTRATIF

Centre :

Direction / Département / Service : déterminer un codage des services avec le prestataire externe.

ONERA

THE FRENCH AEROSPACE LAB

ANNEXE 3

CHAPITRE 6 DE L'ACCORD DE BASE– EXPRESSION DES SALARIES

oOo

1. Le droit d'expression défini par le titre VI du livre IV du Code du travail s'exerce, dans chaque établissement de l'Office, dans le cadre de groupes d'expression intitulés conseils d'atelier ou de bureau composés d'agents appartenant à une même unité cohérente de travail et relevant, en principe, d'une même direction ou service.

L'effectif de ces groupes est fonction de celui du secteur concerné, il ne devrait pas être supérieur à vingt personnes.

2. Le droit d'expression ne se substitue pas à l'expression auprès de la hiérarchie telle qu'elle existe actuellement, ni à celle qui passe par le canal des institutions représentatives et des organisations syndicales. Il s'y ajoute et les complète.

Ce droit d'expression est un des éléments qui traduisent la reconnaissance effective de la capacité de tout salarié à participer à part entière à la vie de l'Office.

En permettant aux salariés de s'exprimer directement sur le travail qu'ils effectuent ainsi que sur les améliorations qui pourraient en transformer les conditions d'exercice, il constitue un facteur de développement de la concertation au niveau le plus proche des salariés.

Il concerne :

- les caractéristiques du poste de travail (conception de l'équipement, application concrète des programmes d'activité et d'investissement, normes d'activité, horaires, sécurité, hygiène) et de son environnement direct et indirect (environnement physique, facteurs susceptibles d'avoir un effet sur la santé physique et mentale),
- les méthodes et l'organisation du travail, la répartition des tâches, la définition des responsabilités de chacun et des marges d'initiative qui lui sont laissées, les relations entre les personnes induites par le système d'organisation, la conception de l'équipement,
- les actions d'amélioration des conditions de travail. Celles-ci concernent non seulement l'environnement physique, la réduction des nuisances, la prévention des accidents, mais aussi les possibilités d'allègement des charges de travail, l'amélioration des méthodes et des moyens de production, la recherche d'innovations technologiques et d'une meilleure productivité, les changements dans l'organisation du travail, l'élargissement et l'enrichissement des tâches, les aménagements d'horaires.

Le champ ainsi défini s'étend en fait à tout ce qui est directement lié au travail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce. A l'inverse, il exclut les questions qui se rapportent au contrat de travail, aux classifications, aux contreparties directes ou indirectes du travail, à la détermination des objectifs généraux de production de l'Office.

3. La qualité de membre du personnel entraîne celle de membre d'un groupe d'expression.

Les membres de chaque groupe d'expression sont conviés à toutes ses réunions mais la participation n'est pas obligatoire.

67 6

W BS

4. Les opinions émises au cours des réunions précitées ne peuvent motiver une sanction, mais le groupe veille à ce que les propos tenus n'aient aucun caractère discourtois et ne constituent pas de mise en cause des personnes.

5. Les groupes d'expression se réunissent selon la périodicité prévue par l'article L. 462-2 du Code du travail dans la limite d'un contingent annuel de 9 heures. Le temps passé à ces réunions est considéré comme temps de travail.

Lorsque les limites de l'horaire de travail des membres d'un groupe ne sont pas les mêmes pour tous, les réunions sont organisées pendant les plages horaires communes ou, à défaut, selon des modalités négociées localement en application de l'article 12 ci-après, de manière à entraîner le minimum de contraintes pour les intéressés.

6. Chaque directeur ou chef de service détermine la composition des groupes au sein de sa direction ou de son service en fonction de sa structure et de l'affectation des agents et après avoir recueilli leur avis.

Il peut participer ou se faire représenter à toute réunion de groupe d'agents relevant de son autorité et qui en exprime le souhait.

Le responsable hiérarchique du groupe tel que défini au paragraphe 7 ci-après, peut convier à titre d'expert, tout agent de l'Office dont les attributions concernent l'examen d'un problème particulier évoqué par le groupe ; dans le même objectif, il peut également convier tout expert extérieur à l'Office après en avoir obtenu par la voie hiérarchique l'accord de la Direction Générale qui assure alors le financement de l'intervention.

7. Le responsable hiérarchique de l'unité cohérente de travail constituant le groupe est chargé de l'organisation matérielle des réunions : détermination de la date et du lieu de réunion et convocation des participants après concertation.

Il assiste aux réunions du groupe, y prend en compte les questions qui relèvent de ses attributions et y apporte, si possible, une réponse immédiate.

Si, dans un délai de trois mois après la tenue d'une réunion, ce responsable n'a pas convoqué à nouveau les membres du groupe, ces derniers peuvent adresser à leur directeur ou chef de service une réclamation écrite précisant la date de la précédente réunion. Ce dernier provoque alors une réunion dans un délai maximum d'un mois.

8. En aucun cas, les membres des groupes ne peuvent exciper de leurs fonctions électives, hiérarchiques ou syndicales pour intervenir dans le déroulement des réunions.

9. Avant la fin de chaque réunion, un relevé succinct des voeux et avis exprimés est établi par écrit. Il est transmis par le responsable cité au paragraphe 7 à l'échelon hiérarchique supérieur, chaque échelon s'attachant à prendre en compte et régler si possible à son niveau les questions et problèmes évoqués par le groupe.

10. Sauf urgence motivée, la suite donnée aux voeux et avis est communiquée aux membres du groupe par le responsable cité au paragraphe 7 dans un délai de huit semaines suivant la réunion.

11. Les voeux et avis et la suite donnée sont transmis par chaque chef d'établissement aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et au comité d'établissement territorialement compétents, ainsi que le cas échéant aux membres des CHSCT concernés.

12. Des accords particuliers pourront prévoir en tant que de besoin, des modalités spécifiques d'application locale du présent chapitre.

13. Les responsables cités au paragraphe 7 ainsi que les membres du personnel qui le souhaiteraient peuvent recevoir une formation spécialisée relative à l'animation des groupes d'expression, organisée par le service formation de leur établissement d'affectation

ONERA

THE FRENCH AEROSPACE LAB

ANNEXE 4

EXTRAIT DU REGLEMENT INTERIEUR

oOo

Article 8 : Interdiction et sanctions du harcèlement (référence aux articles L. 122-46 et suivants du Code du travail – nouveau L. 1152-1 et suivants) :

8.1. Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.
Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Est passible d'une sanction disciplinaire, indépendamment de tout recours devant les juridictions civiles ou pénales, tout salarié ayant procédé aux agissements définis aux alinéas précédents.

8.2. Interdiction et sanctions du harcèlement moral

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.
Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

60 6
M BS