



Réunion de négociation sur la Prévention des Risques Psycho Sociaux du 23 octobre 2012.

Les risques psycho sociaux(RPS) comprennent le stress, les harcèlements (moral et sexuel) et que l'on appelle plus souvent la souffrance au travail.

1. Personnes présentes

- Direction : V.Padoan(VP) et N.Minthe
- CFDT : B Fromentin-Denozière, P.Poilane
- CFE-CGC : A.Luc-Bouhali, B.Sorrente
- CFTC : A.Piernas, JL.Petitniot
- CGT : s'est retirée de la négociation suite au licenciement de l'infirmière à Toulouse

2. Déclaration de la CFDT

Le licenciement de l'infirmière de Toulouse a fortement ébranlé la CFDT qui est choquée que l'on puisse licencier sans fondement et sans avertissement une infirmière présente depuis près de 30 ans à l'ONERA et parallèlement négocier sur les risques psycho sociaux et la souffrance au travail. De même les pratiques actuelles choquent : menace de sanction sur une personne en arrêt de maladie, licenciement pour insuffisance professionnelle,etc.

Cependant la CFDT a décidé d'exprimer son point de vue aux différents partenaires de la négociation afin que son avis soit écouté et pris en compte.

A notre réaction d'exprimer que c'est un projet de direction, certains semblent répondre de laisser la direction mener son action sans réellement en discuter.

Nous avons demandé à la direction de rédiger un compte-rendu de cette réunion comme cela était fait avant l'arrivée de madame Padoan et comme cela doit être fait pour résumer l'avancement de la négociation. La direction a refusé évoquant qu'elle n'était pas là pour publier les positions des OS !!!

Pour mémoire madame Padoan refusait avant pour des raisons de surcharge de travail et maintenant pour des raisons idéologiques !

Notre position :

Il faut remettre le travail et l'organisation du travail (conditions de réalisation et d'évaluation) au centre du débat et combattre les risques à la source (conseils de rapports de Lamy et de l'ANACT) ; ceci n'est pas du tout exprimé dans le projet ;

- L'accord doit comprendre un ensemble de thèmes d'actions à réaliser sans les spécifier avec précision,
- L'accord doit être dirigé par un comité de pilotage paritaire décidant à la majorité de toutes les actions définies dans l'accord :
 - mesures et suivi des risques psychosociaux : Tout questionnaire doit être reconnu nationalement pour pouvoir se comparer avec d'autres entreprises et non personnalisée ONERA.
 - Il faudra des groupes de travail (par exemple atelier à Meudon ou autre détecté actuellement en souffrance) pour remonter les problèmes des différentes catégories professionnelles et postes à l'ONERA,
 - actions pour prévenir les risques psychosociaux
 - il doit comprendre des personnes externes telles que des représentants de la Caisse d'Assurance Maladie

Il ne doit donc pas se réduire à un comité de suivi interne sans pouvoir tel que proposé par la direction.

- les indicateurs pour détecter : nous demandons depuis des années que le temps de travail soit mesuré et cela ne se fera pas ; la liste des indicateurs de la direction est minime et ne permettra pas de répondre au besoin
- la démarche complète de détection (questionnaire), de traitement doit être réalisé avec le conseil d'experts tout au long de la démarche,
- la cellule RPS : elle illustre la façon directive de traiter les RPS : elle est présidée par la directrice des ressources humaines et composée :
 - Médecin du travail (DRH)

- Assistante sociale (DRH),
- Un représentant RH (DRH),
- Un représentant DSSE,

Elle est donc composée et dirigée par des personnes de la DRH et ne peut être représentative de l'ensemble des salariés de l'ONERA:

Il nous semble nécessaire d'avoir un psychologue externe à l'écoute du personnel en souffrance ;

C'est une sur-couche à tout ce qui existe et qu'il faut faire fonctionner (DP, enquête paritaire, CHSCT, Droit d'expression des salariés....) ; nous y sommes donc opposés.

En résumé, la proposition de la direction est trop loin de nos besoins et est ressentie comme un projet au rabais, comme un mépris et une insulte à notre égard!!

En réaction à notre proposition, la directrice a animé la discussion dans le but de faire apparaître des divisions au sein des syndicats pour ramener vers une proposition proche de la sienne.

Comme dans toute négociation, lorsqu'un des partenaires estime que la proposition est hors du périmètre supportable, il suspend sa participation.

La CFDT suspend sa participation et attend des propositions dignes à être négociées

A ce jour aucune nouvelle proposition ne nous a été transmise