SAFRAN

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le développement de la Qualité de Vie au Travail

Entre la Direction Générale de Safran Nacelles SAS, représentée par Francis GAUVAIN, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFDT : LAUGOINE Michel

Pour la CFE-CGC :

JF Renault
G. Clere

Pour la CGT :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

SAFRAN

Préambule :

Les parties s'accordent pour reconnaitre que la Qualité de Vie au Travail (QVT) est un facteur de prévention des dysfonctionnements donc des risques.

Il est ainsi reconnu que des actions sont mises en œuvre depuis plusieurs années au sein du Groupe en matière de Santé, Sécurité, de conditions de travail et de Ressources Humaines afin d'assurer la protection de la santé, de promouvoir la qualité de vie au travail ainsi que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

Ainsi, poursuivant ces actions, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent au travers de cet accord promouvoir la Qualité de Vie au Travail (QVT) en définissant un cadre général et des dispositifs qui, au-delà des actions visant à préserver et à améliorer la santé au travail, assurent la promotion du bien-être au travail.

Au-delà de la définition de l'ANACT (précisée en annexe 2), les parties s'accordent pour définir la QVT comme un ensemble d'actions qui permet de concilier :

- l'amélioration du bien-être tant individuel que collectif des salariés,
- l'accroissement de la performance globale de l'entreprise et de sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs.

A ces fins, le présent accord confirme aussi la volonté de Safran Nacelles SAS de maintenir et de renforcer les actions nécessaires pour garantir le respect de l'égalité professionnelle dans l'entreprise, poursuivant ainsi ce qui a été engagé depuis 2012.

Les dispositions relatives à l'Egalité Professionnelle annulent et remplacent celles prévues à l'accord du 16 janvier 2012 et son avenant du 19 janvier 2016 auxquels l'accord actuel se substitue.

Chapitre 1 : Promotion de la Qualité de Vie au Travail

La QVT s'inscrit dans une démarche concertée qui permet d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) afin que celui-ci soit un facteur de développement des personnes et de l'Entreprise. La typologie des différentes dimensions de la QVT a d'ailleurs été définie par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et les parties précisent qu'elles partagent celle-ci (cf. Annexe 3). Les parties sont pleinement conscientes du rôle et de l'implication des différents acteurs de l'Entreprise pour préserver et promouvoir la QVT (cf. Annexe 4).
La volonté des Parties est de favoriser la négociation collective pour aboutir à des accords favorisant la QVT. Ainsi, un certain nombre d'accords existants au niveau du Groupe Safran et de Safran Nacelles reprend des thèmes participants à la promotion de la QVT et notamment :

SFR ML
FG CK

- l'accord de Télétravail Safran Nacelles (signé initialement en Juillet 2014) dont l'objectif est de permettre une meilleure conciliation vie professionnelle – vie personnelle.
- l'accord d'harmonisation sociale Safran Nacelles (signé le 12/12/2014) qui permet de partager un dispositif d'avantages sociaux commun.
- l'accord relatif à la prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran (signé le 10/02/2009) et les différents avenants ont pour vocation de permettre aux salariés du Groupe de partager un dispositif social commun.
- l'accord Groupe de prévention du stress au travail (signé le 21/01/2011) qui prévoit entre autre un dispositif d'accompagnement des évolutions d'organisation venant compléter les outils d'évaluations des RPS ainsi que les démarches de sensibilisation des salariés et de prise en charge des personnes en difficulté.
- l'accord Groupe Contrat de génération (signé le 13/09/2016) qui aborde plus particulièrement le maintien dans l'emploi et la QVT des salariés âgés mais aussi l'intégration des jeunes et la coopération intergénérationnelle.
- l'accord Groupe sur la prévention et la protection des salariés contre les actes de harcèlement et de violence au travail (signé le 04/06/2013) contribue notamment à l'amélioration de l'environnement de travail, facteur indissociable de la QVT.
- L'accord Groupe en faveur de l'emploi des personnes handicapées (amendé le 28 novembre 2014) a pour principal objet de favoriser et faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- L'accord GPEC Groupe (signé le 19/11/2015) qui définit notamment les mesures d'accompagnement des évolutions du Groupe y compris en terme de mobilité géographique et/ou professionnelle, les dispositions de sécurisation des parcours professionnels ainsi que les mesures d'accompagnement de projets d'évolution individuels.

Au-delà de ces accords, la Direction et les Délégués Syndicaux Centraux ont souhaité aborder les thèmes ci-après :

- ✓ La Prévention
- ✓ La Sensibilisation
- ✓ L'Equilibre des temps de vie

Article 1.1 : La Prévention

a) Observatoire de la santé au travail (cf. annexe 1)

Le dispositif de veille et d'analyse des différents aspects du travail et de la santé des salariés relève de la compétence des Services de Santé au Travail de chacun des sites lorsque ceux-ci sont présents à demeure. A ce titre, le médecin du travail et son équipe proposent au salarié de compléter un questionnaire lors de chaque visite médicale périodique, de reprise ou à la demande du salarié.

Les réponses sont saisies dans une base de données confidentielle uniquement accessible au médecin du travail et à son équipe. L'exploitation des résultats de cette base de données permet au médecin du travail d'établir le rapport annuel présenté au CHSCT ainsi

qu'aux Directions opérationnelles. Le cas échéant, les Directions concernées présentent le plan d'actions visant à résoudre les difficultés éventuellement identifiées.

La Direction peut être amenée à solliciter le Service de Santé au Travail afin de lancer une enquête ponctuelle. Ceci après avoir analysé les informations issues des canaux privilégiés que sont les CHSCT et autres instances représentatives du personnel, les lignes managériales, le Service de Santé au Travail voire les salariés eux-mêmes. Le Service de Santé au Travail décidera de l'opportunité d'une telle enquête. Il aura la responsabilité de la mener, de restituer les résultats ainsi que de formuler ses préconisations à la Direction concernée ainsi qu'au CHSCT de l'établissement concerné.

b) Intégration de l'évaluation des RPS (Risques Psycho-Sociaux) dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)
L'évaluation des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier les risques auxquels les salariés d'un établissement sont exposés, en vue de mettre en place des actions de préventions pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. L'EvRP est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un « **document unique** ». Ce document relève de la responsabilité de l'employeur.
Le groupe Safran a choisi de développer une méthodologie et un outil d'évaluation des RPS qui permet, comme dans le cadre de l'EvRP, d'identifier, analyser et classer les risques en vue de définir les actions de prévention adaptées. Et ainsi, permettre l'intégration de l'évaluation des RPS dans le « **document unique** ». Cette évaluation demeure de la responsabilité de l'employeur et doit être renouvelée selon la réglementation en vigueur (annuellement en 2016).

c) Comités de Suivi des QVT/RPS et Instances de veille RPS
L'existence des Comités de suivi des QVT/RPS et des instances de veille RPS relève de la responsabilité de la Direction d'Etablissement de chacun des sites.
La composition et le mode de fonctionnement de ces instances sont définis par la Direction d'Etablissement en relation avec les Services de Santé au Travail et les organisations syndicales.
Quand il est possible de mettre en œuvre ces instances, leur format est adapté en fonction de la taille et de la configuration de l'Etablissement concerné.
Chaque Direction d'Etablissement établira un bilan annuel présenté notamment à l'occasion de la réunion du Comité Central QVT.

Au moins une fois par an et pour la première fois dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, la Direction réunira un Comité Central QVT Société afin de présenter la synthèse des résultats des dispositifs existants dans les différents établissements. La première réunion sera notamment consacrée à la définition des indicateurs.
Les parties conviennent d'une composition équilibrée du Comité Central QVT suivante :

- 1 représentant de chaque Organisation Syndicale Représentative
- 1 représentant de chaque CHSCT de chaque site
- Au moins 1 représentant des médecins du travail (à définir avec les médecins)
- Des représentants de la Direction

Par ailleurs, le rôle de ce comité est notamment :

- D'analyser le bilan des actions menées dans l'année en local
- De présenter la synthèse Entreprise de la mesure globale de santé au travail ainsi que la synthèse des actions transverses
- De proposer des actions de prévention primaires, secondaires et tertiaires

Article 1.2 : La sensibilisation

Les parties sont fortement attachées à toutes les actions qui permettent de sensibiliser et prévenir les risques psycho-sociaux ainsi qu'à celles qui assurent la promotion de la QVT.
Ainsi à titre d'exemple, on peut notamment citer :

- Les conférences à destinations des managers, des salariés ou des instances représentatives du personnel
- La diffusion de supports de communication adaptés (ex : plaquette INRS : RPS - 9 conseils pour agir au quotidien)
- L'animation des réseaux tel que celui des managers (ex : Friday Talks)
- Les formations spécialisées (ex : « détecter et accompagner un salarié en difficulté »)

Article 1.3 : Equilibre des temps de vie

Les parties reconnaissent l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'Entreprise.
Ils s'engagent, par la signature du présent accord, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs ainsi que le développement des initiatives locales telles que :

- Les conciergeries d'Entreprise
- Les salles de sport
- Le co-voiturage
- La préparation physique à la prise de poste encadrée par des accompagnateurs professionnels à la préparation physique
- Les solutions de restauration possibles à mettre en place en l'absence de restaurant d'Entreprise,

Ces initiatives sont menées en cohérence avec la configuration et les possibilités financières de chaque Etablissement.

La Direction et les Délégués Syndicaux Centraux souhaitent aborder une problématique particulière et spécifique au salarié dont le conjoint bénéficie d'une mobilité. Dans le cas où cette mobilité revêtirait un caractère géographique, la Direction s'engage à organiser une réunion à la demande du salarié dont le conjoint bénéficie de cette mobilité, avec le manager et le RH de proximité afin d'examiner ensemble les possibilités s'offrant au salarié désireux de suivre son conjoint. Les parties conviennent que cette réunion n'est pas une garantie de solution, mais a pour objet de rechercher les solutions possibles en interne Safran Nacelles ou dans le Groupe Safran. Il est entendu que le salarié demeure l'acteur principal de son évolution professionnelle et qu'en l'absence de solution interne au Groupe, il devra mettre en œuvre des solutions externes au Groupe Safran.

JFQ ML

FG GC

Pour une utilisation maitrisée des TIC :

Les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC - utilisation de la messagerie électronique, des ordinateurs portables, des téléphones mobiles, « smartphones » et tablettes) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Toutefois les parties soulignent la nécessité de veiller à ce que leurs usages :

- respecte la qualité du lien social au sein des équipes et ne devienne pas un facteur conduisant à l'isolement des salariés sur leur lieu de travail ;
- garantisse le maintien d'une relation de qualité et le respect du salarié tant sur la forme que sur le fond
- ne devienne pas un modèle exclusif d'animation managériale et de transmission des consignes de travail

Dans ce cadre, l'entreprise :

- reconnait un **droit à la déconnexion** permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle ; il est ainsi rappelé que
  - nul n'est tenu de consulter ou de répondre aux mails et messages adressés durant ses heures de repos (durée légale de repos quotidien et hebdomadaire) ou en dehors de jours travaillés,
  - nul n'est tenu d'emporter à son domicile son ordinateur portable, sa tablette ou autre dispositif similaire
  - les périodes de suspension du contrat de travail, quel que soit leur nature (congés, arrêts maladies…), devront être respectées par l'ensemble des acteurs,
- s'engage à communiquer sur le bon usage des TIC,
- met en œuvre des actions de sensibilisation dans le cadre de l'utilisation des outils technologiques

La mise en œuvre de ce droit à la déconnexion s'accompagnera d'un dispositif construit au niveau du Groupe Safran et déployé au sein de Safran Nacelles SAS.

D'autre part, les parties mettront tout en œuvre pour améliorer et développer les dispositifs contractuels déjà en place au sein de Safran Nacelles et contribuant à la QVT.

Par ailleurs, cet accord soutient l'engagement au plus haut niveau de l'Entreprise en faveur d'une culture managériale qui facilite l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. La préservation de cet équilibre des temps de vie, passe notamment par :

- L'exemplarité managériale
- L'optimisation et l'organisation des réunions
- Le bon usage des e-mails, et plus largement des technologies de l'information et de la communication (TIC)
- Un climat de travail efficace et serein

SAFRAN

Chapitre 2 : Mesures spécifiques liées à l'égalité professionnelle

Traiter de la qualité de vie au travail et de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, éléments incontournables pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est un enjeu de progrès social et de performance économique pour l'entreprise.

Article 1.1 : Accès à l'emploi

Consciente que les métiers représentés au sein de Safran Nacelles SAS continuent à être majoritairement tenus par des hommes à 78% à fin 2015 et que la situation vient en grande partie du taux de représentativité des femmes à la sortie des filières de formation des métiers qui intéressent Safran Nacelles SAS, la Direction s'engage à :

- ✓ Participer autant de fois que possible, et au moins une fois par an, à des actions visant à promouvoir les métiers industriels auprès des jeunes femmes encore en formation, via notamment les initiatives menées par des organismes locaux, régionaux ou nationaux (type UIMM). Ces actions permettront par ailleurs à Safran Nacelles SAS et ses représentant(e)s de préciser les moyens de sa politique en faveur d'une meilleure égalité professionnelle.

- ✓ Maintenir et si possible accroître sur les 3 prochaines années à compter de la date de signature de cet accord le nombre de recrutements des femmes afin que ce dernier soit au moins égal à 25% du nombre de recrutements total.

Un bilan de ces actions sera dressé annuellement à l'occasion de l'information – consultation relative à la « politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi » ou de toute autre instance amenée à remplacer celle-ci.
Les parties de cet accord constatent et reconnaissent que l'égalité en matière d'accès à la formation professionnelle est atteinte depuis plusieurs années au sein de Safran Nacelles SAS. Les indicateurs permettant de suivre cette évolution continueront d'être diffusés et commentés annuellement par la Direction auprès des instances concernées. Ainsi et conjointement, les parties veilleront à ce que cette égalité reste pérenne.

Article 1.3 : L'évolution de carrière et des rémunérations des femmes

Depuis la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des accords salariaux ont intégré dans leurs dispositions un budget spécifique permettant de traiter le cas échéant les éventuels écarts de traitement entre les hommes et les femmes.

La Direction s'engage à présenter annuellement dans le cadre de la présentation « Politique sociale de l'Entreprise » pour la durée de cet accord un point de situation.

Les parties conviennent que, lors des campagnes annuelles d'augmentation individuelles, les situations personnelles de femmes sont regardées avec attention afin de s'assurer que celles-ci ne soient pas un frein à leur promotion quel que soit le niveau de responsabilité induit par celle-ci.

Par ailleurs, la Direction s'engage à analyser toute situation particulière d'écart de rémunération entre des femmes et des hommes qui serait portée à sa connaissance. Dans la mesure où un écart non justifié est constaté, la Direction s'engage à prendre les dispositions pour remédier à la situation dans les meilleurs délais en fonction de la situation constatée.

Plus largement, la mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et niveaux hiérarchiques de l'entreprise. Une attention particulière est apportée pour les métiers à risques, notamment pour les femmes enceintes, en relation avec les Services de Santé au Travail au travers de dispositions ponctuelles du type télétravail, poste temporaire de repli, etc.

Article 1.4 : Neutralisation de l'impact de la maternité et des congés parentaux

La maternité ou la prise d'un congé parental éloigne les femmes ou les hommes, parfois à plusieurs reprises, de l'environnement professionnel. L'évolution de carrière de ces salariées ne doit pas se trouver impactée du fait de ces périodes d'absence.

Pour éviter d'éventuelles ruptures dans l'évolution professionnelle, le présent accord prévoit qu'un suivi particulier des personnes concernées sera effectué par la hiérarchie en liaison avec les directions locales jusqu'au retour dans l'entreprise. Le cas échéant, si une rupture de l'évolution professionnelle liée à ces absences était constatée, la Direction apporterait les mesures adaptées nécessaires.

Par ailleurs, afin que la maternité, la prise d'un congé d'adoption ou la prise d'un congé parental ne constituent pas un frein à l'évolution salariale, la personne concernée bénéficie d'une garantie d'évolution de sa rémunération au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles de sa catégorie, à laquelle s'ajoute, selon la catégorie socio professionnelle, le versement automatique de l'augmentation générale.

Article 1.5 : Mise en place du télétravail à domicile pour les femmes enceintes

Safran Nacelles SAS propose la mise en place du télétravail dans le cadre d'une démarche d'accompagnement des femmes enceintes.

Le dispositif de Télétravail est accessible à partir de la date de déclaration de la grossesse jusqu'au départ en congé maternité. Les critères d'accessibilité sont les suivants :

- ✓ Salariée volontaire et accord hiérarchique nécessaire (tous les métiers et postes n'étant pas compatibles avec le télétravail) ;
- ✓ Sans limite de distance ou de temps de trajet
- ✓ Télétravail limité à deux jours par semaine à la résidence principale de la salariée ;
- ✓ Mise en place formalisée par un avenant au contrat de travail d'une durée déterminée allant jusqu'à la date du congé maternité.

Cette disposition ne remplace pas mais s'additionne à celles locales visant à permettre aux salariées enceintes de disposer des temps de repos hebdomadaires payés liés à leur grossesse.

Article 1.6 : Temps de repos pour les femmes enceintes

Les parties conviennent de rappeler les dispositions prévues dans l'accord d'harmonisation Safran Nacelles relatives au temps de repos des femmes enceintes sur leur demande (à partir de la déclaration de grossesse ou à partir du 5ème mois de grossesse et à l'issue du congé postnatal).

Article 1.7 : Dispositions relatives aux hommes en congés paternité

Désireuse d'accompagner l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes notamment au sein de la cellule familiale, la Direction compense à 100% l'éventuelle perte de rémunération engendrée par la prise intégrale du congé paternité.

Cette disposition est conclue pour la durée de cet accord.

Article 1.8 : Suivi des mesures en matière d'égalité professionnelle

Safran Nacelles SAS s'engage à intégrer à l'information – consultation relative à la « Politique sociale de l'Entreprise, conditions de travail et emploi » les principaux indicateurs du rapport annuel comparé. Et ce en vue d'apprécier les éventuelles différences de traitement entre les Hommes et les Femmes.
Les parties conviennent de se réunir dans les 6 mois suivants la signature de cet accord afin de sélectionner les indicateurs qui seront intégrés à l'information-consultation relative à la « politique sociale de l'Entreprise, conditions de travail et emploi ».

Article 1.9 : Egalité professionnelle au sein des instances représentatives du personnel

La promotion de l'égalité professionnelle doit également se traduire par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel conformément aux textes en vigueur.

Ainsi, il appartient aux organisations syndicales d'examiner les voies et les moyens pour atteindre cet objectif.

Chapitre 3 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de quinze mois.

Dans les six mois qui précédent le terme de l'accord, les organisations syndicales et la Direction se rencontreront pour renégocier l'accord au regard de l'expérience acquise dans la période et au regard des évolutions de l'Entreprise.

SAFRAN

Chapitre 4 : Publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Magny les Hameaux en 7 exemplaires, le 22 décembre 2016

▶Pour Safran Nacelles SAS,

Francis GAUVAIN
Directeur des Ressources Humaines

▶Pour les Organisations Syndicales,

- Pour la CFDT : LAUMOSNE Michel
- Pour la CFE-CGC :
  JF Renault
  Cl Clerc
- Pour la CGT :

FG JFR ML CC

ANNEXE 1
METHODOLOGIE EVREST

EVREST, EVolutions et RElations en Santé au Travail est un observatoire visant à recueillir et à suivre sur plusieurs années un ensemble de données sur le travail et son impact sur la santé des salariés. Grâce au suivi d'indicateurs et d'études quantitatives sur des domaines spécifiques, il permet une meilleure prise en compte des relations entre la santé et les caractéristiques du travail. Nous sommes ainsi en mesure d'établir des plans d'actions lorsque cela s'avère nécessaire.

Les résultats des enquêtes sont traités par les services de santé au travail et ces enquêtes relèvent du secret médical (aucune donnée individuelle n'est tracée). Il s'agit de données collectives qui font sens dès lors que nous avons en échantillon suffisant de personnes (échantillonnage représentatif). Ce qui permet au médecin du travail d'extraire les données de certains secteurs dès lors que la taille le permet.
Il s'agit d'un questionnaire proposé et discuté avec le salarié à l'occasion de la visite médicale. Les réponses sont ensuite rendues anonymes et traitées de manière collective.

Le questionnaire est proposé à chaque visite médicale afin d'avoir un suivi pluriannuel. La restitution des résultats (qualitatifs et quantitatifs) est faite par le médecin chaque année au premier trimestre.

SAFRAN

ANNEXE 2
DEFINITON QVT SELON L'ANACT

La QVT peut se définir comme « l'existence d'un cercle vertueux entre plusieurs dimensions directement ou indirectement liées à l'activité professionnelles : relations sociales et de travail, contenu du travail, environnement physique, organisation du travail, possibilité de réalisation et de développement personnel, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il est entendu que l'effet global de l'action menée sur chacune de ces dimensions n'est pas le résultat d'une simple addition mais de l'émergence d'une culture partagée autour du sujet qualité de vie au travail » (ANACT*)

**Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail*

SAFRAN

ANNEXE 3
LES DIFFERENTES DIMENSIONS DE LA QVT
TYPOLOGIE DE L'ANACT

1. L'organisation dans le travail

Les parties rappellent que l'entreprise met le salarié au centre de son organisation. L'organisation du travail, gage d'efficacité collective et de développement individuel doit favoriser la diversité des tâches des salariés en veillant à ne pas mettre ces salariés en concurrence.

2. Le contenu et le sens du travail

Chaque salarié doit connaître sa place dans l'organisation et son périmètre de responsabilité doivent être clairement identifié. Son poste doit faire l'objet d'une description revue et amendée lorsque nécessaire, et ce au cours d'un entretien annuel (EPDP).
Ainsi chaque salarié doit avoir une connaissance précise de ses missions, des moyens et des procédures internes en vigueur nécessaires à leur réalisation.
L'entretien annuel (EPDP) doit être le moment privilégié entre le manager et le salarié de faire le point sur les missions permanentes du poste, les objectifs de l'année et leur réalisation. Cette évaluation ne doit pas se limiter à une simple constatation de l'atteinte ou non de ces objectifs mais elle doit tenir compte du travail réel effectué en intégrant les aléas subis par le salarié, les solutions apportées et les moyens mis effectivement à sa disposition pour la bonne exécution de sa mission. C'est aussi l'occasion de vérifier l'équilibre global entre les missions permanentes et celles spécifiques. Il devra permettre également d'évaluer les compétences du salarié et ses souhaits d'évolution

3. L'autonomie et la participation aux décisions

La bonne connaissance par le salarié de son environnement professionnel, organisationnel et économique lui permet de développer sa capacité à agir et à se constituer une identité professionnelle au sein d'un collectif de travail. L'organisation du travail doit par ailleurs limiter au maximum les dysfonctionnements qu'ils soient d'ordre technique, organisationnel ou administratif. En cas de dysfonctionnement la hiérarchie recherchera une solution en s'appuyant sur un travail d'équipe et d'écoute du terrain.
L'autonomie et la prise d'initiative sont source d'enrichissement et de développement individuel et contribuent à la performance de l'entreprise. Néanmoins le développement de l'autonomie ne doit pas avoir pour conséquence de mettre le salarié en difficulté.

4. Adéquation entre les missions et les moyens mis à disposition

A chaque niveau de l'organisation, le manager s'assure que les membres de son équipe disposent des compétences et moyens adéquats pour remplir leurs missions dans le respect des règles en vigueur, notamment celles relatives à la durée du travail.

JFR ML FG

SAFRAN

ANNEXE 4
L'IMPLICATION DES ACTEURS DANS LA QVT

La Direction Générale
Les femmes et les hommes constituent la première ressource stratégique de l'entreprise. La qualité de vie et la santé au travail sont une préoccupation constante de la Direction. La Direction Générale recherche en permanence l'équilibre entre la performance économique et industrielle et le développement du bien-être tant individuel que collectif. Pour cela elle met en place une communication interne adaptée et met en place des outils et des pratiques en adéquation dont elle mesure les résultats.

Le Management
Les managers contribuent à l'amélioration de la QVT par l'attention qu'ils portent aux conditions de travail des salariés qu'ils encadrent notamment concernant la charge et l'organisation du travail, ceci dans le cadre du respect des règles légales et conventionnelles en matière de temps de travail.
Il doit clarifier les rôles de chacun et ne pas laisser le salarié seul face à ses difficultés.
Il est aussi au premier plan pour détecter les premiers signaux de mal-être.

Le Salarié
Chaque salarié, quel que soit son positionnement, contribue à la qualité de vie au travail tant pour lui-même, qu'à l'égard de ses collègues, de sa hiérarchie ou de ses collaborateurs notamment en adoptant une attitude bienveillante, constructive privilégiant l'écoute et le respect.
Il signale aux acteurs de son choix (management, fonction RH, représentants du personnel, personnel de santé-sécurité notamment) les situations individuelles ou collectives à risque dont il a connaissance ; Il ne pourra lui être reproché une telle initiative, sauf en cas d'abus.

Les professionnels de la prévention en matière de santé, de sécurité
Les professionnels de la santé et de la sécurité au travail sont des acteurs-clés de la démarche de développement de la qualité de vie au travail.

Le Médecin du travail
Interlocuteur privilégié pour conseiller les salariés qui rencontrent des difficultés au travail, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel, le médecin du travail relaie auprès de la direction, dans le strict respect du secret médical, les problèmes relevant d'une dégradation des conditions de vie au travail qu'il aura détectés.
Il est associé à l'ensemble des démarches collectives visant à la prévention des risques pour la santé des salariés. Il est force de propositions auprès de l'employeur.

SAFRAN

L'Infirmier(e) de santé au travail
Il (elle) a un rôle de soignant(e), d'accueil et d'écoute. Il (elle) est souvent le(a) premier(e) à accueillir les salariés au sein d'un service de santé. Il (elle) a un rôle d'alerte et d'orientation auprès des autres acteurs. Il (elle) est tenu(e) au respect du secret professionnel.

Le Responsable de la Sécurité au Travail est le garant de l'efficacité de l'évaluation des risques sur son périmètre de responsabilité. Il s'inscrit systématiquement dans une démarche préventive et est de ce fait associé à toute réflexion pluridisciplinaire portant sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

L'Ergonome contribue à l'amélioration des conditions de travail par une démarche d'analyse de l'activité réelle de travail, garante du principe d'adaptation du travail à l'individu. Il est associé le plus en amont possible à l'ensemble des démarches et réflexions ayant trait aux modifications des conditions de travail des salariés.

La fonction Ressources Humaines pilote la mise en place des actions en faveur du développement de la qualité de vie au travail au sein de chaque établissement en portant une attention particulière à la qualité des conditions de travail et en s'assurant du respect du rôle des acteurs. A l'écoute constante des salariés, elle doit être d'un accès le plus libre possible.
Elle définit, met en œuvre les politiques sociales et évalue leurs résultats. Elle informe la Direction des problèmes détectés lors de la mise en œuvre de ces politiques. Chargée de recenser les situations à risques, notamment celles identifiées par les différents acteurs cités dans cet accord, elle prend les mesures de protections adaptées en fonction des situations identifiées avec les acteurs concernés.

Les Représentants du Personnel
Les instances représentatives du personnel (CHSCT, Délégués du Personnel) participent activement à la politique de prévention des risques et de la pénibilité au travail. Elles contribuent également à la promotion de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés.
Les institutions représentatives du personnel et les Organisations Syndicales ont un rôle fondamental en matière de remontée d'information et d'alerte. Les Organisations Syndicales sont force de propositions, elles participent à la négociation au suivi et à l'application des accords collectifs. Le dialogue social est un facteur majeur du développement de la qualité de vie au travail. La volonté de concertation sociale qui favorise le principe de négociation sur de nombreuses thématiques place les organisations syndicales au cœur de la construction de la qualité de vie au travail.

FS ML