

**PLAN D'ACTION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA
PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

PREAMBULE

La qualité des conditions de vie au travail des personnels représente une véritable exigence pour le CNRS. Elle fait partie des éléments qui doivent concourir à son attractivité et constitue l'une des priorités de sa politique de développement des ressources humaines.

Le CNRS doit veiller à préserver la santé physique et mentale de l'ensemble de ses personnels (Code du travail art L.4121-1). Comme pour les risques d'ordre technique liés au travail, le CNRS doit s'attacher à la prise en compte de tous les autres risques susceptibles de porter atteinte à la santé physique et mentale des agents.

C'est également de la responsabilité de chacun de veiller au respect des personnes.

Le présent plan concerne les conditions matérielles et humaines de travail et a pour objectif de prévenir les risques psychosociaux par l'amélioration des conditions de vie au travail. Il reflète la volonté commune de faire porter les efforts de prévention sur les organisations du travail bien plus que sur l'adaptation de l'agent à ces organisations du travail.

Il définit la mise en place d'actions destinées à prévenir, déceler et traiter les situations susceptibles de nuire à la qualité de vie au travail des agents.

Il s'intègre dans une démarche globale de l'Etablissement de protection de la santé et de la sécurité des agents ainsi que de promotion de la diversité et de non discrimination sous toutes ses formes.

Cela implique pour l'Etablissement de s'engager notamment sur les points suivants :

- Faire appliquer les préconisations en matière d'accueil, de suivi de carrière, d'entretiens annuels,
- Mieux accompagner les agents tout au long de leur carrière (nouveaux entrants, agents en mobilité, agents handicapés, agents en difficulté, ...)
- Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation ;
- Communiquer sur le rôle de chacun des acteurs de prévention concernés (médecin, assistant social, conseiller RH, médiateur, ingénieur hygiène sécurité, représentants du personnel,...) ;
- S'appuyer sur les outils de prévention existants (cellule de veille, document unique, CAP) ;
- Anticiper les évolutions et accompagner les changements ;
- Favoriser ou renforcer les collectifs de travail ;
- Proposer des indicateurs de mesure ;
- Diagnostiquer des situations génératrices de souffrance au travail ;
- Assurer la protection des agents victimes d'agissements de harcèlement moral ;
- Prendre toute mesure nécessaire à l'égard des personnes responsables d'agissements répréhensibles...

Ce plan constitue un cadre de référence tant pour les acteurs garants de sa mise en œuvre que pour l'ensemble des agents permanents et non permanents de l'établissement et ce, quelles que soient les fonctions exercées. Les règlements intérieurs des unités en feront mention.

Ce plan "conditions de vie au travail" a fait l'objet d'un travail de concertation et de discussion avec les partenaires sociaux réunis régulièrement. Il a été présenté lors du CTP du 1er juin 2011 et en CHS du

Ce plan s'accompagnera d'une communication qui permettra d'associer les agents, de recueillir et de prendre en compte leurs remarques.

Des "fiches pratiques" élaborées progressivement seront à disposition pour proposer une méthodologie ou donner des éléments pratiques d'aides à la compréhension. Quelques exemples :

- Mise en place d'une cellule de veille sociale au travail dans les délégations régionales ;
- Listes d'indicateurs pertinents de mesure du climat social dans le laboratoire ;
- Circulaire harcèlement moral au travail.

L'association des partenaires du CNRS aux différentes actions prévues dans ce plan sera encouragée et facilitée.

Un comité de suivi composé de membres de la direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale se réunira au moins une fois par an pour évaluer les actions mises en œuvre et envisager les mesures correctives nécessaires.

J'attacherai la plus haute importance au respect des dispositions contenues dans ce plan et à son déploiement que je suivrai avec la plus grande attention.

Le Président du CNRS

Conditions de vie au travail et prévention des risques psychosociaux

Plan d'action

Axes	Objectifs	Actions
PREVENIR	Coordonner, harmoniser l'existant (acteurs, outils)	1 - Organiser et rendre visible les acteurs
		A
		Objet
		Modalités/Déclinaisons
		Acteurs/Porteurs
		Calendrier (programme / suivi)
		Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)
		Objet
		Modalités/Déclinaisons
		Acteurs/Porteurs
		Calendrier (programme / suivi)
		Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)
		Objet
		Modalités/Déclinaisons
		Acteurs/Porteurs
Calendrier (programme / suivi)		
Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)		
2 - Mieux connaître les impacts des évolutions des organisations du travail dans la recherche		
A		
Objet		
Modalités/Déclinaisons		
Acteurs/Porteurs		
Calendrier (programme / suivi)		
Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)		
Objet		
Modalités/Déclinaisons		
Acteurs/Porteurs		
Calendrier (programme / suivi)		
Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)		
3 - Mieux exploiter ou s'appuyer sur les outils de prévention		
A		
Objet		
Modalités/Déclinaisons		
Acteurs/Porteurs		
Calendrier (programme / suivi)		
Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)		
Objet		
Modalités/Déclinaisons		
Acteurs/Porteurs		
Calendrier (programme / suivi)		
Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)		
Objet		
Modalités/Déclinaisons		
Acteurs/Porteurs		
Calendrier (programme / suivi)		
Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)		

Axes	Objectifs	Actions			
PREVENIR	Coordonner, harmoniser l'existant (acteurs, outils)	4 - Mieux accompagner les individus			
		A	Objet	Accueil et intégration des nouveaux entrants → Veiller à ce que chacun des nouveaux entrants (lauréats concours) bénéficie d'une formation d'entrée (l'histoire du CNRS, son fonctionnement,...) de type nouveaux entrants de la BAP J → Veiller à ce que chacun des nouveaux entrants bénéficie d'un entretien "point de situation" dans les 4 mois suivants son arrivée → Systématiser la mise en place des réunions et entretiens d'accueil, et visites de service → Proposer que tout nouvel arrivant puisse bénéficier d'un aménagement de son poste de travail (matériels informatiques activés,...) → Handicap	
			Modalités/Déclinaisons		
			Acteurs/Porteurs	DRH, Filière RH	
			Calendrier (programme / suivi)		
		B	Objet	Entretien Annuel d'Activité → Formation à l'entretien (entreteneur / entretenu) → Communication sur l'utilité de l'EAA comme outil d'accompagnement professionnel → Aborder les conditions de travail lors de l'EAA; intégrer cette notion dans la grille d'entretien des RE → Mesurer le nombre d'agents ayant pu bénéficier des formations qu'ils avaient identifiées comme prioritaires lors de l'EAA → Systématiser l'organisation de points d'étape agent/responsable entre les EAA	
			Modalités/Déclinaisons		
			Acteurs/Porteurs	DRH, Filière RH	
			Calendrier (programme / suivi)		
		C	Objet	L'accompagnement à la mobilité au CNRS → Le(s) dispositif(s) d'accompagnement à la mobilité (prêts, accompagnement "clef en main", critères d'attribution,...) → Systématisation d'un entretien d'accueil avec le SRH → Accompagnement à la mobilité des chercheurs (incitation)	
			Modalités/Déclinaisons		
			Acteurs/Porteurs	SDPIT, SDPC, SDS	
			Calendrier (programme / suivi)		
		D	Objet	L'accompagnement en cas d'absence prolongée → Veiller à ce que l'ASS et le médecin soient bien informés des situations d'arrêts maladie au sein de sa délégation (via le gestionnaire,...) → Généraliser un courrier informant l'agent que l'ASS et le médecin sont à sa disposition → Prévoir un entretien de retour → Prévoir une adaptation du poste si nécessaire	
			Modalités/Déclinaisons		
			Acteurs/Porteurs	Filière RH	
Calendrier (programme / suivi)					
	Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)	→ Compter les participants à la journée nationale d'accueil → Indicateur RH du dialogue de gestion			
	Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)				

Axes	Objectifs	Actions		
PREVENIR	Coordonner, harmoniser l'existant (acteurs, outils)	5 - Développer la communication autour des outils existants pour améliorer les conditions de vie au travail		
		A	Objet	Identifier et valoriser l'ensemble des mesures et dispositifs CNRS qui visent le bien-être au travail (titulaires et non titulaires)
			Modalités/Déclinaisons	→ Dispositifs d'action sociale et CAES (crèches, restauration, logements, CESU,...) → Dispositifs statutaires
			Acteurs/Porteurs	DRH, Filière RH, CAES
			Calendrier (programme / suivi)	
			Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)	
		6 - Renforcer les travaux d'analyse et d'anticipation autour des métiers (GPEC)		
		A	Objet	Etudes quantitatives et qualitatives sur les métiers et les parcours de carrière
			Modalités/Déclinaisons	→ ex de sujets : - Les métiers de l'information scientifique et technique au CNRS - Les perspectives de mobilité (autres métiers dont les compétences attendues sont proches de celles mises en oeuvre sur le poste actuel : mise à jour des "aires de mobilité") → Améliorer la diffusion des études
			Acteurs/Porteurs	OMES et acteurs concernés
			Calendrier (programme / suivi)	
			Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)	
B	Objet	Les réseaux métiers		
	Modalités/Déclinaisons	→ Développer les réseaux métiers et favoriser les contacts entre les membres (faire remonter les remarques et propositions d'amélioration) → Valoriser le rôle de ces réseaux en tant qu'outil de formation permanente et de développement des compétences → Valoriser le rôle des animateurs de ces réseaux		
	Acteurs/Porteurs	OMES, MRCT (mission ressources compétences technologiques)		
	Calendrier (programme / suivi)			
	Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)	→ Compter le nombre de réseaux métiers et le nombre de réunions (rassemblements, ..) par spécialité, identifier les coordinateurs,...		

Axes	Objectifs	Actions		
PREVENIR	Développer, dynamiser d'autres mesures (communication, indicateurs, accompagnement)	7 - Mieux accompagner les individus		
		A	Objet	Les non permanents
			Modalités/Déclinaisons	→ Typologie des non permanents (doctorants, article 27, ...)
				→ Lettre d'accueil, guide d'accueil ou portail "intranet" (informations sur les droits, la formation, ...)
				→ Entretien annuel/semestriel systématisé selon la situation (CDD plus de 10 mois, CDD plus de 1 an, ...)
				→ Formations à "l'après CNRS" (exemples DR 14 - DR 18)
		Acteurs/Porteurs	DRH, filière RH	
		Calendrier (programme / suivi)		
		Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)		
		B	Objet	L'encadrement de proximité
			Modalités/Déclinaisons	→ Identifier les chefs d'équipe opérationnels
				→ Apporter les outils d'encadrement adaptés (formations, ...)
	→ Identifier de possibles tuteurs			
Acteurs/Porteurs	DRH, filière RH			
C	Objet	Développer de nouvelles mesures visant une meilleure conciliation VP/VF		
	Modalités/Déclinaisons	→ Mettre en places des journées thématiques sur l'enfance, organiser des permanences de spécialistes		
		→ Ouvrir le bénéfice de CESU dès l'annonce de la grossesse		
		→ Etablir une circulaire officialisant la pratique d'assouplissement d'horaires pour les parents		
	Acteurs/Porteurs	DRH, Filière RH, Mission pour la place des femmes		
Calendrier (programme / suivi)				
Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)				

Axes	Objectifs	Actions		
PREVENIR	Développer, dynamiser d'autres mesures (communication, indicateurs, accompagnement)	8 - Anticiper les évolutions des organisations, accompagner les changements et renforcer les collectifs		
		A	Objet	Développer des expérimentations locales
			Modalités/Déclinaisons	→ Promouvoir des mesures renforçant les collectifs dans les laboratoires et sensibilisant les équipes à la prise en compte des conditions de vie au travail
			Acteurs/Porteurs	DR 14, DU, DRH
			Calendrier (programme / suivi)	
		Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)	→ Suites des réflexions conduites lors des séminaires de la DR 14 (règlement intérieur, taille critique,...)	
		B	Objet	Accompagner les restructurations
			Modalités/Déclinaisons	→ Mieux anticiper (GPEC) en mobilisant les différents acteurs dont la filière RH → Définir les modalités d'un accompagnement de proximité concerté (explications des changements, nombre de réunions d'information, visites des futurs locaux,...) → Mise en place d'un comité de suivi pour accompagner des situations spécifiques (mutualisation, DGG,...)
			Acteurs/Porteurs	DGDR, DGDS
			Calendrier (programme / suivi)	→ Instruction du 20 février 2002 (INS 02003 BPC) sur les restructurations d'unités
		Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)		
		C	Objet	Développer la communication interne autour des changements organisationnels, notamment en lien avec les conséquences éventuelles de la RGPP
			Modalités/Déclinaisons	
			Acteurs/Porteurs	DIRCOM, DGDR, DGDS
			Calendrier (programme / suivi)	
		Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)		
D	Objet	Le partenariat avec les autres institutions		
	Modalités/Déclinaisons	→ EPST, Universités : développer des réponses concertées, au sein de zones de travail communes (UMR, plateformes), en terme de conditions de vie au travail ou autres dispositifs d'accompagnement RH		
	Acteurs/Porteurs	DGDR, DGDS		
	Calendrier (programme / suivi)			
Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)	→ Contrats quadriennaux et convention "type" DGG évoquant les mesures prévues en matière de conditions de vie au travail			

Axes	Objectifs	Actions		
DECELER	Coordonner, harmoniser l'existant (acteurs, outils)	9 - Organiser et rendre visible les acteurs		
		A	Objet	Identification des capteurs, définition des rôles et périmètres, coordination des interventions
			Modalités/Déclinaisons	→ Formations des acteurs (CHSCT, CAP, Sections du Comité National, CRH...) → Communication
			Acteurs/Porteurs	Filière RH, CNPS, CPCN
			Calendrier (programme / suivi)	
			Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)	→ Nombre d'heures utilisées par les membres des CHSCT à des actions sur le terrain relatives aux RPS (visites, entretiens collectifs, analyse, journées d'information,...)
	10 - Approfondir les outils de mesure des conditions de vie au travail			
	A	Objet	L'observation sociale	
		Modalités/Déclinaisons	→ Sous-groupe de travail sur les indicateurs : - indicateurs locaux au niveau des DR pour un suivi individualisé des unités; - indicateurs nationaux choisis parmi les supports existants (bilan social, bilan de la CNMP, bilan d'activité des ASS,...)	
		Acteurs/Porteurs	DRH, CNPS	
		Calendrier (programme / suivi)	→ Organiser le suivi et réfléchir aux données pouvant/devant être affinées → Réfléchir à l'éventualité d'une enquête nationale annuelle de mesure	
		Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)		
Développer, dynamiser d'autres mesures (communication, indicateurs, accompagnement)	11 - Développer des expérimentations locales			
	A	Objet	Le capteur social (ou capteur de proximité)	
		Modalités/Déclinaisons	→ Suites des réflexions conduites lors des séminaires de la DR 14	
		Acteurs/Porteurs	DR 14	
		Calendrier (programme / suivi)		
Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)				

Axes	Objectifs	Actions		
TRAITER	Coordonner, harmoniser l'existant (acteurs, outils)	12 - Organiser et rendre visible les acteurs		
		A	Objet	Identification des acteurs, définition des rôles et périmètres, coordination des interventions
			Modalités/Déclinaisons	→ Formations → Communication
			Acteurs/Porteurs	Filière RH, DRH, CNPS
			Calendrier (programme / suivi)	
			Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)	
		13 - Renforcer les acteurs de traitement		
		A	Objet	Les cellules de veille sociale au travail
			Modalités/Déclinaisons	→ Proposition d'un mode de fonctionnement type à initier dans toutes les délégations → Communication
			Acteurs/Porteurs	SDS, Filière RH
Calendrier (programme / suivi)				
Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)	→ Nombre de DR ayant une cellule de veille → Nombre de bilans retournés			
B	Objet	Le médiateur du CNRS		
	Modalités/Déclinaisons	→ Communication		
	Acteurs/Porteurs			
	Calendrier (programme / suivi)			
Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)				
14 - Renforcer les outils d'accompagnement				
A	Objet	Le SPE		
	Modalités/Déclinaisons	→ Poursuivre → Communiquer		
	Acteurs/Porteurs	→ Veiller à la bonne formation des acteurs en délégation		
	Calendrier (programme / suivi)	DRH, Filière RH, Instituts		
	Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)	→ Nombre de situations traitées, ...		
Développer, dynamiser d'autres mesures (communication, indicateurs, accompagnement)	15 - Définir des modes opératoires			
	A	Objet	La circulaire sur le harcèlement moral	
		Modalités/Déclinaisons	→ Valider définitivement son contenu → En suivre l'application	
		Acteurs/Porteurs	→ Veiller aux modalités de communication (brochure explicative,...) DRH, Filière RH	
		Calendrier (programme / suivi)		
		Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)	→ Nombre de situations déclarées → Retours sur les solutions proposées et le fonctionnement de la commission d'enquête	
	16 - Développer l'accompagnement des agents en difficultés			
	A	Objet	Expérimentations régionales	
		Modalités/Déclinaisons	→ Bilan de l'existant - capitalisation des initiatives → Procédures permettant les mobilités hors NOEMI - faciliter les mobilités entre Instituts	
		Acteurs/Porteurs	DRH, filière RH,	
Calendrier (programme / suivi)				
Indicateurs liés au déploiement de l'action (ce que l'action nous permet de mesurer)		→ Indicateur EXT ?		

PLAN DE COMMUNICATION SUR LE PLAN DE PREVENTION

CESU : Cheque emploi service universel
 CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
 CNAM : Chambre nationale des Arts et Métiers
 CNMP : Coordination nationale de médecine de prévention
 CNPS : Coordination nationale de prévention et de sécurité
 CPCN : Conférence des Présidents du Comité National
 DGG : Délégation Globale de Gestion
 DU : Directeur d'Unité

EAA : Entretien annuel d'activités
 EPST : Etablissement public à caractère scientifique et technologique
 EXT : Agents non affectés
 GPEC : Gestion prévisionnel des emplois et des compétences
 MRCT : Mission Ressources Compétences Technologiques
 OMES : Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique
 RGPP : Révision générale des politiques publiques
 SPE : Suivi post Evaluation