

Négociation de l'accord relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Troisième réunion de négociation QVCT

Nous abordons la troisième réunion QVCT qui doit traiter les thèmes :

- Conciliation vie personnelle et vie professionnelle ;
- Prévention des risques professionnels.

Les propositions de l'UNSa peinent encore à être entendues !
À ce stade des négociations, les propositions d'amélioration portées par l'UNSa ne trouvent pas encore de traduction concrète dans le projet d'accord.

- **Conciergeries** : aucun projet pilote de conciergerie physique ne sera lancé sur les différents sites. En revanche, le principe d'une harmonisation des activités, en concertation avec les CSE locaux, est bien pris en compte.
- **Aides à la garde d'enfants** : une évolution vers un dispositif de chèques CESU a été proposée par la Direction lors de la deuxième réunion. Toutefois, cette proposition ne figure pas encore dans le projet d'accord.
- **Télétravail** : aucune évolution significative des dispositifs actuels. Le texte précise désormais que les Directions définissent les activités éligibles au télétravail ainsi que les principes d'organisation, tandis que les managers en assurent l'application locale, en fonction des besoins de leur entité.

Titre 3 – Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Notre demande ne vise pas à augmenter le télétravail.

- Nous ne demandons pas davantage de jours télétravaillés,
- Nous ne demandons pas de réduction de la présence sur site ni la suppression des jours fixes.

Nous proposons simplement d'introduire **davantage de souplesse** dans l'utilisation du dispositif existant.

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

L'objectif est d'améliorer l'efficacité opérationnelle ainsi que l'autonomie des salariés et l'adaptation aux besoins réels de l'activité, sans coût supplémentaire pour l'entreprise.

Pourquoi faire évoluer le dispositif ?

Aujourd'hui, l'entreprise reconnaît déjà qu'un grand nombre d'activités sont compatibles avec le télétravail puisqu'un jour voir deux par semaines sont accordés.
La question n'est donc pas **« peut-on télétravailler ? »** mais plutôt **« quelle est l'organisation la plus efficace de ce jour de télétravail ? »**
Le retour d'expérience de plusieurs années montre qu'il existe des améliorations possibles sans remettre en cause les équilibres de l'accord actuel.

La proposition de l'UNSA est de laisser aux salariés le choix entre :

- Le maintien du jour fixe hebdomadaire actuel
  ou
- l'utilisation d'un pôle de jours défini à l'avance.

Dans les deux cas,

- le nombre de jours reste identique,
- le manager conserve son pouvoir d'organisation,
- les nécessités du service restent prioritaires,
- les réunions et événements collectifs demeurent obligatoires.

Cette proposition apporte de la souplesse sans créer de désorganisation.

Quels bénéfices pour l'entreprise ?

Notre démarche repose avant tout sur la performance collective. Une meilleure adaptation à l'activité car certains métiers de projet, d'expertise, d'ingénierie ou de support ne fonctionnent pas toujours sur un rythme hebdomadaire identique. Certaines semaines nécessitent davantage de présence sur site, d'autres permettent davantage de travail concentré à distance.
La souplesse permet d'adapter l'organisation à la réalité du terrain. Lorsqu'un salarié dispose d'une marge d'autonomie encadrée :

- Il se sent davantage responsabilisé,
- il organise mieux son activité,
- il s'implique davantage dans l'atteinte des objectifs.

On passe ainsi d'une **logique de contrôle à une logique de responsabilité.**

Notre proposition ne crée aucun coût supplémentaire, ne modifie pas le nombre de jours télétravaillés, ne nécessite aucun investissement particulier.
Il s'agit d'une amélioration organisationnelle.

Notre proposition ne retire aucun pouvoir au management. Le manager conserve la maîtrise de l'organisation en fonction :

- de la charge de travail,
- des réunions,
- des contraintes opérationnelles,
- des impératifs industriels,
- des besoins de continuité de service ...

Le télétravail reste un outil au service de l'organisation et non l'inverse.

Concernant la question des postes à responsabilité

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

Nous nous interrogeons sur l'exclusion systématique de certaines fonctions à responsabilité. La responsabilité d'un poste ne constitue pas, en elle-même, un critère objectif.
Le véritable sujet doit être :

- « Quelles missions nécessitent une présence physique ? »
- « Quelles contraintes opérationnelles imposent une présence sur site ? »

Si un salarié peut :

- assurer ses missions,
- participer aux réunions,
- piloter son activité,
- manager son équipe et garantir la continuité du service ...

alors l'exclusion automatique du télétravail mérite d'être objectivée.

Nous demandons que l'analyse repose sur les contraintes réelles de l'emploi et non sur son intitulé ou son niveau de responsabilité.

Conclusion de négociation

Notre proposition est simple, équilibrée et pragmatique. Le télétravail est déjà reconnu comme compatible avec l'activité, alors le sujet n'est plus le télétravail lui-même. Le sujet est de savoir si vous choisissez la rigidité ou l'efficacité dans son organisation.
Nous ne demandons ni davantage de télétravail ni moins de présence sur site.
Nous demandons simplement que chaque salarié puisse choisir entre un jour fixe ou un pôle de jours, dans le respect des nécessités du service et sous l'autorité du management.
Cette évolution ne génère aucun coût supplémentaire, ne modifie pas les équilibres actuels et permet une meilleure adaptation aux réalités du travail.
Au fond, nous ne demandons pas plus de télétravail mais un télétravail mieux organisé, plus responsable, plus efficace et plus équitable, au bénéfice des salariés comme de l'entreprise.

Conseil stratégique pour la négociation

Évitez de centrer l'argumentaire sur le « droit » au télétravail.
Concentrez-vous sur trois messages répétés tout au long de l'échange :

- **zéro coût supplémentaire,**
- **même nombre de jours,**
- **meilleure efficacité opérationnelle.**

Ce sont les arguments les plus difficiles à contester par la direction.

Réponses aux objections de la direction :

La direction peut penser qu'un jour fixe facilite l'organisation

Réponse de l'UNSA : Nous partageons cet objectif, c'est précisément pour cette raison que nous ne demandons pas la suppression du jour fixe. Nous proposons simplement une seconde modalité permettant davantage de flexibilité tout en conservant une visibilité suffisante grâce à une planification préalable et à une validation managériale.
L'organisation est préservée.

La direction nous affirme que ce sera ingérable pour les managers

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

Réponse de l'UNSA : Les managers gèrent déjà les congés, les formations, les déplacements les absences diverses..... La gestion d'un jour de télétravail variable dans un cadre défini n'est pas de nature différente. La souplesse reste encadrée et anticipée.

La direction affirme que la cohésion d'équipe exige une présence physique
Réponse de l'UNSA : nous sommes d'accord, c'est pourquoi nous ne demandons pas davantage de télétravail. L'entreprise conserve la possibilité : d'imposer certaines journées collectives, d'organiser les réunions en présentiel, de réunir les équipes lorsqu'un sujet le nécessite. Nous ne modifions pas l'équilibre présence/distanciel.
Nous proposons uniquement de la souplesse dans le choix du jour.

La direction pense que plus de souplesse risque de réduire l'efficacité.
Réponse de l'UNSA ; rien ne permet de l'affirmer, le volume de télétravail reste strictement identique. Si l'efficacité est aujourd'hui satisfaisante avec un ou deux jours de télétravail par semaine, il n'existe pas de raison objective de considérer que le simple choix du jour dégraderait la performance.

La direction affirme qu'elle a déjà fait un effort avec le télétravaille.
Réponse de l'UNSA : le dispositif actuel fonctionne, notre proposition ne vise pas à l'étendre mais à l'optimiser.
Les usages évoluent et le retour d'expérience permet d'identifier des améliorations sans remettre en cause les équilibres existants.

La direction veut une règle simple car il pense que la simplicité administrative est plus facile à gérer qu'une règle adaptable.
Réponse de l'UNSA : nous comprenons cette recherche de simplicité. Cependant, une règle simple n'est pas toujours la plus efficace.
Notre proposition ne crée pas de complexité majeure puisque seules deux modalités seraient possibles : un jour fixe ou un pôle de jours défini.

La direction vous affirme que cela créera une multiplication des demandes.
Réponse de l'UNSA : notre demande est au contraire très encadrée, nous ne demandons : aucun jour supplémentaire pas d'aucune augmentation du quota, pas de droit automatique.
Nous proposons simplement une souplesse d'utilisation du dispositif existant.
Le périmètre de la demande est clairement défini.

La direction vous parle d'un risque d'iniquité.
Réponse de l'UNSA : la différence de traitement est acceptable dès lors qu'elle repose sur des critères objectifs liés aux contraintes réelles des postes. C'est précisément ce que nous demandons.
Les décisions doivent être fondées sur : les missions exercées, les nécessités de service ainsi que les contraintes opérationnelles.
Et non sur des critères généraux ou automatiques comme certaine direction les pratiques.

La direction affirme que les managers vont perdre de la visibilité
Réponse de l'UNSA : au contraire. Aujourd'hui, ils savent qu'un salarié est absent un jour fixe. Demain, ils disposeront également d'une visibilité puisque les jours seront planifiés à l'avance et validés. Le management garde donc la main.

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

La direction dit que le système actuel fonctionne aucune raison de le modifier.
Réponse de l'UNSA : Justement parce qu'il fonctionne, nous ne vous proposons pas une rupture, nous vous proposons une amélioration issue du retour d'expérience de plusieurs années. Une organisation efficace peut toujours être optimisée lorsque cela ne génère ni coût ni risque particulier.

Titre 4 – Prévention des risques professionnels

1. Management de la santé et sécurité au travail

Article 10.1 – Système de Management Santé et Sécurité au Travail (SMSST)
Constat : L'accord prévoit un système de management applicable à l'ensemble des sites et Directions, reposant sur un référentiel de maturité compatible avec les normes ISO 45001 et ISO 14001.
Questions à la Direction :

- Qui pilote le SMSST au niveau central et dans chaque établissement ?
- Quels indicateurs permettent de mesurer son efficacité et son évolution ?
- Quels sont les résultats par établissement et comment sont-ils présentés aux CSSCT ?
- Comment la Direction définit-elle les objectifs de progression ?

Proposition UNSa : Définir des objectifs annuels de progression, différenciés selon les établissements et leurs risques, avec un tableau de bord partagé avec les représentants du personnel.

Article 10.2 – Management proactif, tournées ARP et mémento
L'accord prévoit des tournées de management intégrées aux tournées ARP, ainsi qu'un mémento des pratiques pour chaque niveau de management.
Questions à la Direction :

- Les tournées ARP correspondent-elles à des visites de prévention distinctes des visites et inspections réalisées par les CSSCT ?
- Sont-elles effectivement organisées dans les établissements tertiaires ?
- Les constats donnent-ils lieu à des plans d'action suivis et évalués ?
- Que contient concrètement le mémento des pratiques ? Qui en dispose et comment son utilisation est-elle vérifiée ?

Proposition UNSa : Formaliser les visites de prévention sur l'ensemble des sites, avec une traçabilité des risques identifiés, des actions correctives et de leur réalisation. Demander la communication du mémento aux représentants du personnel.

Article 10.3 – Formation des managers au leadership SST
L'accord prévoit un parcours HSE destiné aux nouveaux managers, composé de quatre modules sur 18 mois.
Questions à la Direction :

- Combien de managers ont effectivement suivi ce parcours ?
- Quel est le taux de réalisation des quatre modules ?
- Ce parcours est-il obligatoire et concerne-t-il également les managers déjà en poste ?
- Comment sont évaluées les compétences acquises, notamment en matière de prévention des RPS ?

Proposition UNSa : Mettre en place un suivi annuel du taux de formation des managers, par établissement et par Direction, et renforcer les modules consacrés aux risques psychosociaux.

2. Prévention des risques professionnels

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

Article 10.4.3 – Formations à la santé et à la sécurité
Constat : L'accord prévoit des formations aux différents risques professionnels, sans détailler précisément leur adaptation aux activités exercées.
Questions à la Direction :

- Comment les besoins de formation sont-ils définis selon les métiers et les risques réellement rencontrés ?
- Comment s'assurer qu'une formation générique ne remplace pas une formation technique spécifique ?
- Les salariés et les CSSCT peuvent-ils contribuer à l'identification des besoins ?

Proposition UNSa : Garantir des formations adaptées aux métiers, aux environnements de travail et aux niveaux d'exposition.
Par exemple, un salarié intervenant sur des systèmes électriques d'aéronefs doit bénéficier d'une formation adaptée aux risques spécifiques de son activité, et non uniquement d'une sensibilisation électrique générale.

Article 10.4.5 – Intégration de la démarche HSE dans les projets
Constat : L'accord indique que tout nouveau projet doit faire l'objet d'une analyse HSE. L'UNSa s'interroge sur l'application systématique de cette disposition aux projets des Directions fonctionnelles et aux transformations numériques.
Questions à la Direction :

- Les projets portés par la DGSI, la DGA et les autres Directions sont-ils systématiquement soumis à une analyse HSE ?
- L'introduction de nouveaux outils numériques, notamment ceux reposant sur l'intelligence artificielle, fait-elle l'objet d'une analyse préalable des impacts sur les conditions de travail ?
- Comment sont évalués les risques liés à la charge cognitive, à l'intensification du travail, à l'évolution des métiers et à l'autonomie des salariés ?
- À quel moment les représentants du personnel sont-ils associés à ces analyses ?

Proposition UNSa : Rendre explicite l'intégration des projets organisationnels, informatiques et numériques dans la démarche HSE, avec une évaluation préalable des conséquences sur la santé physique et mentale. Cette évaluation devrait intervenir suffisamment tôt pour permettre de modifier les projets avant leur déploiement.

Article 10.4 – Couverture en sauveteurs secouristes du travail (SST)
Constat : La présence de salariés formés au secourisme doit être appréciée en fonction des risques et de l'organisation réelle du travail.
Questions à la Direction :

- Combien de SST sont présents dans chaque établissement ?
- Comment leur répartition est-elle organisée par bâtiment, service, étage et plage horaire ?
- Comment la couverture est-elle assurée pendant les congés, RTT, déplacements ou périodes de télétravail ?

Proposition UNSa : Définir un objectif de couverture en SST par établissement et par zone de travail, tenant compte des effectifs présents, des risques et des absences prévisibles.
L'objectif ne doit pas se limiter au nombre de salariés formés, mais garantir une présence effective adaptée aux besoins.

3. Information et communication sur la santé et la sécurité

Article 10.5 – Flash 5, Flash 30 et campagnes de prévention
Constat : Les dispositifs Flash 5 et Flash 30 sont mentionnés dans l'accord, mais leur déclinaison sur les sites tertiaires semble moins structurée que dans les établissements de production.
Les communications par courriel ou sur les écrans de restauration ne permettent pas nécessairement de toucher l'ensemble des salariés.

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

Questions à la Direction :

- Comment les informations SST sont-elles relayées dans les établissements tertiaires qui ne pratiquent pas les Flash 5 et Flash 30 ?
- Existe-t-il un socle commun de communications de prévention devant être diffusées sur tous les sites ?
- Comment mesurer le nombre de salariés réellement informés ?
- Pourquoi certaines campagnes, notamment de vaccination, ne font-elles pas l'objet d'une communication plus visible et directement accessible ?

Proposition UNSa : Construire une stratégie de communication SST adaptée aux sites tertiaires, reposant sur plusieurs canaux complémentaires : réunions d'équipe, intranet, notifications ciblées, affichage numérique et communications intégrées aux outils professionnels.
Il serait également utile de définir un calendrier annuel commun des campagnes de prévention et de mesurer leur diffusion effective.

4. Prévention des risques psychosociaux et des situations de harcèlement

Article 11.1.2 – Formation et sensibilisation
Constat UNSa : Des actions ont été engagées concernant les agissements sexistes, mais leur déploiement apparaît insuffisamment rapide et l'accès aux formations reste difficile. La prévention du harcèlement moral n'est pas engagée.
Questions à la Direction :

- Quels sont les taux de formation sur les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ?
- Pourquoi l'accès à certaines formations reste-t-il difficile ?
- Quel calendrier permettrait de former l'ensemble des salariés et des managers ?
- Quelles actions visent spécifiquement la prévention du harcèlement moral et des comportements managériaux à risques ?

Proposition UNSa : Mettre en place un programme de prévention structuré, accessible à tous, couvrant l'ensemble des situations non conformes. Il doit privilégier la prévention primaire, c'est-à-dire agir sur les comportements, les pratiques managériales et les organisations de travail avant l'apparition des situations de harcèlement.

Article 11.1.3 – Traitement des situations non conformes
Constat : L'accord prévoit un dispositif d'identification, d'enquête et de traitement des situations non conformes. Il mentionne également des mesures d'accompagnement à l'issue des enquêtes, sans en détailler les modalités.
Questions à la Direction :

- Quel accompagnement est proposé aux personnes concernées pendant et après l'enquête ?
- Comment les collègues et les équipes affectés par une situation de harcèlement sont-ils accompagnés ?
- Quel suivi est réalisé après la clôture d'un dossier pour prévenir la réapparition des difficultés ?
- Quelles actions de sensibilisation ou de formation sont prévues à l'égard des personnes reconnues responsables de comportements inappropriés ?

Proposition UNSa : Renforcer et formaliser le dispositif d'accompagnement des personnes concernées, en prévoyant notamment un suivi dans la durée, des mesures de protection et un accompagnement psychologique lorsque nécessaire.
Prévoir également des mesures de prévention de la récidive, comprenant, selon les situations, des actions de sensibilisation ou de formation des auteurs de faits établis, sans que celles-ci se substituent aux éventuelles sanctions.

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.

Article 11.2 – Évaluation collective des risques psychosociaux
Constat : L'accord prévoit une évaluation collective des RPS au moyen d'un questionnaire INRS. Les modalités de la démarche doivent être présentées et partagées préalablement en CSSCT Centrale.
Position UNSa : Une présentation ou une consultation ne constitue pas une véritable co-construction.
Questions à la Direction :

- À quel stade les représentants du personnel interviennent-ils dans la définition de l'enquête ?
- Peuvent-ils participer à la construction du questionnaire, aux modalités de diffusion et à l'analyse des résultats ?
- Comment sont-ils associés à la définition et au suivi des plans d'action ?
- Comment les salariés sont-ils informés des suites données à leurs réponses ?

Proposition UNSa : Passer d'une logique de consultation à une démarche de co-construction, associant les représentants du personnel dès la préparation de l'enquête et jusqu'à l'évaluation des actions correctives.
Cette démarche devrait prévoir des points de suivi réguliers et des indicateurs permettant d'apprécier les progrès réalisés.

5. Synthèse des demandes prioritaires UNSa

Priorité	Sujet	Évolution demandée
1	SMSST	Des objectifs mesurables et un suivi par établissement
2	Prévention terrain	Des tournées de prévention et des plans d'action suivis
3	Formation HSE	Un suivi des formations et une adaptation aux métiers
4	Projets numériques et IA	Une analyse des impacts HSE avant déploiement
5	SST	Une couverture effective adaptée aux organisations de travail
6	Communication SST	Un dispositif spécifique et mesurable sur les sites tertiaires
7	Harcèlement	Renforcer la prévention du harcèlement moral et sexuel
8	Situations non conformes	Un accompagnement et un suivi dans la durée
9	Enquêtes RPS	Une véritable co-construction avec les représentants du personnel

Ce document est la propriété intellectuelle de l'UNSA Dassault Aviation. Toute reproduction, utilisation, modification ou diffusion, totale ou partielle, est strictement interdite sans autorisation préalable.