



CHARTRE INTER-EMPLOYEURS IHU MÉDITERRANÉE INFECTION

Cette chartre a pour objectif de définir les attentes des établissements, tutelles des unités de recherche et/ou membres fondateurs de l'IHU, en termes d'attitudes, d'interactions et de comportements de chaque individu, membre à part entière du collectif de l'IHU, ainsi que les valeurs du vivre ensemble.



La prévention des Risques Psychosociaux (R.P.S)

La prévention des risques psychosociaux s'exerce sous la responsabilité de l'employeur, selon les principes de l'article L 230-2 du code du travail. Ceux-ci doivent être identifiés et traités afin de protéger la santé physique et mentale des personnels.

Les indicateurs suivants notamment, qui permettent d'identifier les RPS, doivent être analysés régulièrement :

1. Exigences et intensité du travail
2. Autonomie
3. Exigences émotionnelles
4. Qualité des rapports sociaux et des relations de travail
5. Conflits de valeur
6. Insécurité de la situation de travail
7. Outils d'évaluation et de correction

Il est convenu de prévenir les situations de RPS, en les identifiant en amont et en appliquant les mesures de prévention adaptées afin d'éviter qu'elles évoluent défavorablement. Les institutions qui emploient les personnels présents dans les locaux de l'IHU ainsi que la direction de l'IHU seront particulièrement vigilantes sur les points suivants :

1) Exigences et intensité du travail

Respect du temps de travail (amplitude horaire, pause méridienne)

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle : certaines activités peuvent nécessiter une disponibilité au-delà des horaires établis. Lorsque cette disponibilité devient fréquente, voire systématique, cela est caractéristique d'une problématique d'organisation du travail et/ou managériale, et/ou d'un manque d'effectif. Des solutions devront être trouvées dans le cas où ces situations sont répétitives (telles que le repos compensateur)

Respect de la prise des congés

La situation des agents en horaires atypiques : horaires décalés

Bon usage des outils de communication : les technologies de l'information et de la communication sont des vecteurs de flexibilité au travail mais peuvent bouleverser l'équilibre des temps de vie. Il convient d'en promouvoir un usage maîtrisé et raisonné, que ce soit en présentiel ou en télétravail. Fixer des horaires de droit à la déconnexion. S'assurer du non-usage des numéros de téléphone personnels, sauf accord express de l'agent.

La précision des objectifs de travail (qu'ils soient précis afin d'éviter des décalages entre les objectifs que l'agent se fixe et ceux attendus par l'encadrant)

L'adéquation des objectifs de travail avec les moyens alloués et les responsabilités exercées (réalisme entre les objectifs fixés et les ressources mises à disposition)

2) Autonomie

Autonomie dans la tâche (marge de manœuvre dans la façon d'organiser son travail dès lors que les objectifs sont atteints)

Autonomie temporelle (choix des moments de pause en fonction des besoins ressentis)

Utilisation et développement des compétences (utilisation des compétences acquises et développement de nouvelles compétences)

3) Exigences émotionnelles

Maîtrise de ses propres émotions et contrôle de soi dans les relations avec autrui, ce qui induit une charge mentale et psychologique importante dans la réalisation du travail.

4) Qualité des rapports sociaux et des relations de travail

Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques

Soutien de la part des collègues (confiance, entraide, convivialité)

Violence interne au travail : climat de courtoisie et de respect mutuel entre les agents, absence de harcèlement, de propos ou d'attitudes blessants, discriminatoires

Reconnaissance dans le travail : reconnaissance de la valeur du travail réalisé, des compétences et des performances afin que se construise l'identité professionnelle positive.

5) Conflits de valeur

Conflits intrapsychiques portant sur « ce qui compte » aux yeux des agents dans leur travail.

Qualité empêchée : avoir une image valorisante de son activité professionnelle et de sa contribution personnelle grâce à du travail dont la qualité est satisfaisante

Travail inutile : ressenti d'une contribution significative du travail accompli au regard de la mission confiée.

6) Insécurité de la situation de travail

Insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi), accompagnement au changement (incertitude sur l'avenir de son métier et peur de changer de métier sans y être préparé).

7) Outils d'évaluation et de correction

Mise en place d'un plan de prévention des risques psychosociaux.

Toute personne encadrant du personnel et/ou des étudiants devra être attentive à la prévention des risques psycho-sociaux et au respect de l'égalité femmes-hommes. Des formations seront proposées pour sensibiliser les encadrants à ces problématiques.

Une démarche commune d'évaluation des risques professionnels intégrera l'ensemble des risques professionnels y compris les risques psychosociaux. Cette démarche commune permettra à chaque employeur de mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).



La qualité de vie et les conditions de travail

1) Égalité professionnelle :

- Tendre vers la parité par le renforcement de la place des femmes dans la répartition des postes à responsabilités en limitant le cumul de charges importantes et en identifiant les candidatures féminines potentielles aux fonctions managériales.
- Analyser au regard du genre l'attractivité des emplois, l'attribution des primes, le recrutement aux postes ouvrant droit à des compléments de rémunération, prévenir et traiter les écarts de rémunération.
- Octroyer une égale reconnaissance professionnelle.
- Sensibiliser aux biais et aux stéréotypes afin de contrer les biais inconscients, qui peuvent entraver l'essor d'une carrière, la diversité et la créativité des équipes, favoriser la parité dans les instances et sensibiliser aux notions de genre et de discrimination. Veiller à éviter les stéréotypes de genre dans les communications, encourager une représentation paritaire dans les médias, soutenir les colloques et les séminaires qui prévoient une proportion équilibrée de femmes et d'hommes parmi les intervenants, pour une meilleure visibilité des femmes dans l'espace public.
- Soutenir les mères et les pères, seuls ou en couple, ainsi que les personnes vivant seules par des mesures destinées à favoriser une articulation harmonieuse des temps de vie.
- Prévenir et combattre les discriminations, les violences sexuelles et sexistes en accompagnant les victimes et en renforçant le dispositif de signalement.

2) Situation de handicap :

- Favoriser l'insertion professionnelle des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (catégories visées à l'article L 5212-13 du code du travail : titulaire de la RQTH, de l'allocation adulte handicapé...) à travers différentes voies de recrutement : contractuelle directe (CDD à vocation de titularisation), contrats aidés, apprentissage, stages de découverte et d'immersion professionnelle...
- Travailler à leur bonne intégration et à leur maintien dans l'emploi par :
 - > La sensibilisation du collectif au handicap (actions de communication globales et sensibilisations individuelles des équipes)
 - > Un accompagnement pluridisciplinaire (médecins du travail, responsables RH, référents handicap, tuteurs, assistant(e)s de service social, prestataires extérieurs...) visant à détecter les situations problématiques et à identifier les solutions d'adaptation et de compensation
 - > La mobilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi (aménagement techniques ou organisationnels du poste de travail, transports adaptés, aides humaines, bilans de compétences, formations destinées à compenser le handicap, appuis spécifiques par un prestataire extérieur...)
 - > L'accessibilité numérique des sites, applications, progiciels et contenus (documents, vidéos).

3) Management participatif :

- Faire participer les personnels à la vie de l'institut, en termes d'évolution des processus, prises de décisions, choix stratégiques
- Dialogue social : participation des personnels au dialogue social, équité, justice organisationnelle
- Baromètre social de l'IHU Méditerranée Infection : indicateur pour mesurer la situation et son amélioration, à réaliser et à analyser régulièrement.
- Organisation de formations seront organisées pour sensibiliser les personnels.
- Action de l'IHU avec les autres établissements sur ces différents points : accès aux informations (registres santé et sécurité notamment), conclusions des travaux des instances qui participent au dialogue social.



Exercice des fonctions

La probité et l'intégrité

Les personnels ne doivent pas utiliser les moyens destinés à l'accomplissement de leurs missions à des fins personnelles. Ce principe leur interdit également de percevoir quelconque intérêt/ avantage en échange de l'exercice d'une influence directe ou indirecte.

L'obligation d'impartialité

Exige de tout personnel de se départir de tout préjugé d'ordre personnel et d'adopter une attitude impartiale dans ses fonctions. Il ne doit donc pas se laisser ou paraître se laisser influencer par ses convictions, jugements, croyances personnelles, ses intérêts personnels et familiaux à l'égard des usagers ou des autres personnels.

La neutralité et le respect du principe de laïcité

Ce principe interdit de faire de sa fonction ou mission l'instrument d'une propagande quelconque, ou d'une action visant à promouvoir, faire accepter, imposer certaines idées contraires aux valeurs des établissements, à les discréditer, ou à leur porter atteinte d'une quelconque façon. Toute forme de propagande ou de prosélytisme y est interdite, aussi bien de la part des personnels dans l'exercice de leurs fonctions que des usagers. S'agissant particulièrement des agents publics le respect du principe de laïcité est un principe déontologique qui s'impose. A ce titre, ils s'abstiennent de manifester leurs opinions religieuses.

L'indépendance

Les personnels doivent se garder de tout lien matériel ou non ou de toute situation, susceptibles de mettre en cause leur indépendance. Aucun intérêt personnel ne doit présider à la conduite de leur mission ou fonction. Il est nécessaire de prévenir et de faire cesser les situations des conflits d'intérêts.

L'obligation de dignité

Implique que tout personnel, sans distinction, doit faire preuve d'un comportement exemplaire qui traduit le respect de sa personne et le respect de sa fonction.

Civilité

Les règles minimales de savoir-vivre, de politesse et de courtoisie doivent être respectées. (employer le vocabulaire adapté : bonjour, s'il vous plaît, merci...)

Respect :

- > Respect des autres (traiter autrui avec égard, ne pas porter atteinte à son intégrité physique et psychique)
- > Respect des espaces de travail (nuisances sonores)
- > Respect de l'outil de travail



La confidentialité, le secret et la discrétion professionnels

Les personnels sont astreints au secret professionnel et à l'obligation de discrétion professionnelle pour les informations dont ils ont pu prendre connaissance au cours des travaux réalisés dans le cadre de leur mission ou fonction. En outre, ils s'engagent à ne pas exploiter ces données à titre personnel.

Secret professionnel

Les personnels ne doivent pas divulguer d'informations personnelles (relatives à la vie familiale, sentimentale, à l'image, l'état de santé etc.), dont ils ont eu connaissances à travers l'exercice de leur mission ou fonction. Ce principe connaît des dérogations, sa levée peut être permise ou obligatoire dans certains cas (protection des personnes, préservation de l'ordre public par exemple).

Obligation de discrétion professionnelle

Les personnels doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance à l'occasion de l'exercice de leur fonction ou mission. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, ils ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que sur autorisation.



La promotion du développement durable

L'IHU Méditerranée Infection participe à la promotion du développement durable et de la protection de l'environnement par la mise en place de règles visant à adopter des comportements respectueux de ces objectifs :

Déchets

Il est interdit de jeter des papiers, canettes, cigarettes et autres objets ailleurs que dans les emplacements prévus à cet effet.

Économie d'énergie et éco gestes

Il est demandé à tous de contribuer activement aux économies d'énergie et de consommables. Dans cette optique, seront notamment privilégiés autant que faire se peut les envois électroniques des courriers et documents. Les impressions indispensables doivent être réalisées en recto verso. Le chauffage ou la climatisation doivent être arrêtés en cas d'ouverture des fenêtres et lors des périodes de congés. Les appareils de chauffage individuels sont, autant que possible, à proscrire en raison du coût énergétique et du risque incendie. Dans l'éventualité de leur utilisation, ils seront éteints tous les soirs en raison du risque d'incendie qu'ils représentent. Les dispositifs d'éclairage et autres appareils électriques (ordinateurs, photocopieuses, etc.) doivent être éteints tous les soirs et ne doivent rester sous tension qu'en cas d'absolue nécessité. Toute fuite d'eau constatée doit être immédiatement signalée en vue d'être réparée.

Les déplacements doivent être limités sans diminuer les échanges

Utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) tels que le téléphone, les outils de conférence ou de réunion à distance. Les transports en commun, les moyens de transports doux et le covoiturage doivent être privilégiés.

Collecte sélective

Concernant les déchets industriels banals (DIB) pouvant faire l'objet d'un recyclage ou d'une revalorisation, les personnels et usagers sont incités à participer à l'effort citoyen et à promouvoir le tri sélectif de ces déchets : papier, carton, etc.

Les déchets à risque sont évacués en appliquant la procédure répondant aux normes de la profession :

Les déchets potentiellement contaminés, anatomiques, piquants ou coupants sont stockés dans des poubelles DASRI ou sacs plastiques prévus à cet effet, regroupés par le service de nettoyage et évacués par le service logistique.

Les déchets contenant des produits toxiques ou chimiques sont stockés dans des bidons prévus à cet effet et évacués par une société spécialisée.



La protection des lanceurs d'alerte

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste (...) de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. Les personnels lanceurs d'alerte ne peuvent pas être sanctionnés pour avoir dénoncé, réalisé une dénonciation de bonne foi. Aucune mesure défavorable ne peut être prise à leur encontre.

Les lanceurs d'alerte pourront se rapprocher de leur employeur qui ont mis en place des dispositifs de signalements et de protection en application de la loi dite « Sapin 2. »

Fondation Méditerranée Infection
Pierre-Edouard FOURNIER - Directeur

Aix-Marseille Université
Eric BERTON - Président

Institut de Recherche pour le Développement
Valérie VERDIER - Présidente Directrice Générale

Assistance Publique - Hôpitaux de Marseille
François CREVIEREUX - Directeur Général

Service de Santé des Armées
Jacques MARGERIE - Directeur
Central du Service de Santé des Armées

INSERM
Dominique NOBILE - Délégué régional pour la délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse

