

**Accord reconduisant les dispositions de
l'Accord relatif à la prévention du stress et des risques psychosociaux du 16 mai 2011**



GROUPE EIFFAGE

BT SR

ENTRE LES SOUSSIGNÉS,

Les sociétés du Groupe Eiffage, ayant donné mandat à la société Eiffage SA, représentée par *M. Stéphane BERGENET*, en sa qualité de *directeur des relations sociales*,

ci-après dénommées, le « Groupe Eiffage »,

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives :

C.F.D.T., représentée par *Mr BALDINO*, en sa qualité de représentant,

C.F.E/C.G.C., représentée par *M. ROOS*, en sa qualité de représentant,

C.G.T., représentée par *M.*, en sa qualité de représentant,

F.O., représentée par *M.*, en sa qualité de représentant,

d'autre part.

Tous les représentants au sens de l'article L. 2232-32 du Code du travail ont été dûment habilités à signer le présent accord.

Il a donc été décidé ce qui suit :

[Signature]
BT

Au terme des trois années d'application de l'accord relatif à la prévention du stress et des risques psychosociaux, les parties signataires du présent accord considèrent qu'il convient de poursuivre la démarche entreprise afin de lui permettre de donner sa pleine mesure. Dans cet objectif, elles souhaitent reconduire les dispositions de l'accord du 16 mai 2011 pour une période de trois années.

Toutefois, sans attendre de disposer de plus de recul, les parties signataires souhaitent améliorer le système de pilotage des risques psychosociaux en complétant la liste des indicateurs prévus par l'accord qui doivent permettre de rendre compte de ce qui passe. Elles rappellent que le croisement et le suivi dans le temps de ces indicateurs peuvent fournir un éclairage sur la réalité des situations en matière de risques psychosociaux et permettre de détecter plus en amont des situations difficiles.

Par ailleurs, la prévention du stress et des risques psychosociaux, dans la phase de négociation du présent accord tout comme celui de 2011, a mobilisé la direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non au final. Afin qu'elle bénéficie aussi dans la période de réalisation de l'accord de l'apport et de l'implication de tous, les parties signataires décident de permettre aux représentants des organisations syndicales représentatives qui n'ont pas signé l'accord de participer aux groupes de suivi constitués dans chaque branche et à la commission de suivi mise en place au niveau du Groupe Eiffage.

Les parties signataires rappellent enfin que les CHSCT ont un rôle central dans le dispositif mis en place par l'accord du 16 mai 2011 et reconduit par le présent accord. Elles réaffirment leur volonté d'assurer à ces instances un fonctionnement reposant sur un dialogue social constructif. Par conséquent, en aucune manière, les dispositions du présent accord ne sauraient avoir pour objet ou pour effet de réduire les attributions reconnues aux CHSCT par la loi.

Prenant en compte l'ensemble de ces éléments, il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1 : Reconduction des dispositions de l'accord relatif à la prévention du stress et des risques psychosociaux du 16 mai 2011

Les dispositions de l'accord relatif à la prévention du stress et des risques psychosociaux du 16 mai 2011 sont reconduites dans leur principe et pour certaines d'entre-elles modifiées et complétées par le présent accord.

Article 2 : Dispositions inchangées

Les dispositions des articles 1, 4, 5, 7 et 9 de l'accord du 16 mai 2011 sont intégralement reprises par le présent accord.

Article 3 : Modification de l'article 2 intitulé « Le rôle des CHSCT »

Le quatrième alinéa de l'article 2 intitulé « Le rôle des CHSCT » est désormais rédigé comme suit :

« Afin de créer une dynamique qui permette à chaque CHSCT de remplir pleinement sa mission en matière de risques psychosociaux, les parties au présent accord conviennent que sera désigné au sein de chaque CHSCT un membre référent. Il sera


SR

formé à la problématique du stress et des risques psychosociaux. Cette formation de deux journées sera prise en charge par l'entreprise. Les formations relatives à la prévention du stress et des risques psychosociaux qui sont le cas échéant dispensées aux présidents de CHSCT, aux responsables des ressources humaines et aux responsables prévention auront dans la mesure du possible un contenu similaire afin de favoriser une compréhension commune du sujet. »

Il est inséré à l'article 2 intitulé « Le rôle des CHSCT » un avant-dernier alinéa rédigé comme suit :

« Lorsque le mandat d'un membre référent cesse, il est procédé à une nouvelle désignation. Le nouveau membre référent est formé dans les meilleurs délais possibles et dans les conditions exposées au présent article, s'il ne l'a pas été précédemment. »

Article 4 : Modification de l'article 3 intitulé « Les indicateurs »

Le premier alinéa de l'article 3 intitulé « Les indicateurs » est remplacé par 3 nouveaux alinéas rédigés comme suit :

« Les travaux menés avec l'ANACT ont mis en évidence l'importance de construire et d'améliorer le système de pilotage des risques psychosociaux et donc l'utilité de recenser des indicateurs capables de rendre compte de ce qui se passe. Des informations sont d'ores et déjà disponibles. L'objectif est par conséquent de démarrer en s'appuyant sur ce qui existe mais n'est pas aujourd'hui encore pleinement exploité. Ces indicateurs qui constituent un élément important du dispositif de prévention du stress et des risques psychosociaux sont les suivants :

- *les démissions*
- *le nombre total de départ*
- *le turn-over*
- *l'absentéisme*
- *l'absentéisme pour maladie*
- *le nombre total d'accident du travail*
- *le nombre d'accident du travail avec arrêt*
- *le nombre d'accident du travail sans arrêt*
- *le taux de fréquence des accidents du travail*
- *le taux de gravité des accidents du travail*
- *le nombre de maladie professionnelle déclarée*

Les indicateurs relatifs aux démissions, au nombre total de départ, au turn-over, à l'absentéisme et à l'absentéisme pour maladie sont détaillés par catégories socioprofessionnelles (Ouvriers, ETAM et Cadres).

Il est également mentionné l'effectif du périmètre concerné. »

Le quatrième alinéa (anciennement 2^{ème} alinéa) de l'article 3 intitulé « Les indicateurs » est désormais rédigé comme suit :



« Ces indicateurs constituent un socle commun à l'ensemble du groupe. Leur croisement et leur suivi dans le temps peuvent fournir un éclairage sur la réalité des situations en matière de risques psychosociaux et permettre de détecter plus en amont des situations difficiles. Cette liste n'est cependant pas limitative et pourra, d'un commun accord entre le président et les membres du CHSCT, être complétée ou précisée en distinguant les hommes et les femmes si besoin, en fonction des spécificités locales. »

Article 5 : Modification de l'article 6 de l'accord intitulé « Suivi de l'accord »

L'article 6 intitulé « Suivi de l'accord » est désormais rédigé comme suit :

« Afin d'assurer un suivi cohérent et efficace prenant en compte l'organisation et la spécificité des métiers des branches, les parties conviennent de créer, au niveau du groupe, une Commission de suivi de l'accord sur le stress et les risques psychosociaux et au sein de chaque branche incluse dans le champ d'application du présent accord, un Groupe de suivi.

Le Groupe de suivi de branche est composé de représentants de la Direction des Ressources Humaines de la branche et de trois représentants par organisation syndicale représentative dans la branche. Les organisations syndicales veilleront dans toute la mesure du possible à ce qu'au moins un de leurs représentants soit choisi parmi les membres référents des CHSCT visés à l'article 2 du présent accord. Le Groupe de suivi se réunira au moins une fois par an pendant toute la durée de l'accord. Il aura en particulier à :

- analyser annuellement l'évolution des indicateurs dont la liste est prévue à l'article 3. Les indicateurs analysés par le Groupe de suivi peuvent être complétés d'un commun accord entre la direction et les représentants des organisations syndicales.*
- analyser chaque année la restitution sur la mise en œuvre de l'accord au sein de la branche.*
- examiner, le cas échéant, les résultats de l'expérimentation de l'analyse de « situation-problème » réalisée au sein de la branche.*

La Commission de suivi est composée de représentants de la direction du groupe Eiffage et de trois représentants par organisation syndicale représentative au niveau du groupe.

Afin de faciliter le partage d'expériences et les échanges d'informations entre les Groupes de suivi des branches et la Commission de suivi du groupe, il est souhaitable, dans la mesure du possible, qu'à travers les désignations des organisations syndicales représentatives, au moins un membre de chaque Groupe de suivi soit également membre de la Commission de suivi.

La Commission de suivi se réunira au moins une fois par an pendant toute la durée de l'accord.



Il est cependant prévu que deux réunions de la Commission de suivi et des Groupes de suivi seront organisées lors de la première année d'application de l'accord.

La Commission de suivi aura pour mission de suivre le déploiement de la démarche mise en œuvre par le présent accord au sein du groupe. A ce titre, son rôle consistera en particulier à :

- *analyser annuellement l'évolution des indicateurs dont la liste est prévue à l'article 3. Les indicateurs analysés par la Commission de suivi peuvent être complétés d'un commun accord entre la direction et les représentants des organisations syndicales.*
- *analyser chaque année le bilan global sur la mise en œuvre de l'accord et ses déclinaisons branche par branche.*
- *examiner le bilan de l'expérimentation de l'analyse de « situation-problème » au sein du groupe.*
- *faire des propositions propres à enrichir la bonne appréciation et la prise en compte des phénomènes de stress au travail ou plus généralement liés aux risques psychosociaux.*

La direction et les organisations syndicales signataires souhaitent que l'ANACT les accompagne dans la mise en œuvre de la démarche, en particulier dans la réalisation de l'expérimentation de l'analyse de « situation-problème ». Par ailleurs, un consultant de l'ANACT (ou « désigné » par elle) pourra être invité à intervenir ponctuellement en commission de suivi, avec l'accord de l'ensemble des membres, pour apporter son éclairage sur une question particulière.

Une formation de deux jours sera proposée aux membres des Groupes de suivi et de la Commission de suivi qui n'auraient pas participé aux journées animées par l'ANACT dans le cadre de la négociation du présent accord, ou qui n'auraient pas suivi la formation dispensée aux membres référents des CHSCT visée à l'article 2 du présent accord. »

Article 6 : Version consolidée de l'accord

Le texte de l'accord sur la prévention du stress et des risques psychosociaux, tel qu'il résulte du présent accord figure en annexe, étant entendu que les articles 7, 8, 9 et 10 du présent accord se substituent aux articles 8, 10 et 11 de l'accord du 16 mai 2011.

Article 7 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et entre en application à compter de sa date de signature, la présente clause constituant la stipulation contraire exigée par l'article L 2222-4 du Code du Travail.

Article 8 : Révision

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Article 9 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires sous réserve d'un préavis de trois mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle prendra effet trois mois après réception de cette lettre.

La déclaration de dénonciation devra être déposée selon dispositions légales par la partie qui en est signataire.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions prévues aux articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du Code du travail.

Article 10 : Dépôt et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à l'expiration du délai d'opposition de huit jours, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur papier, signée des parties et une version sur support électronique) auprès de l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application de l'article L. 2262-5 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel. Par ailleurs, un exemplaire de ce texte est tenu à la disposition du personnel.


BJ
SR

A Asnières Sur Seine, le 22 octobre 2014

Fait en 7 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le Groupe Eiffage :

M. Stéphane BERGÈRE



Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Eiffage :

Le syndicat C.F.D.T., représenté par
M. BALDINHO JOAQUIM,
en sa qualité de représentant au sens de
l'article L 2232-32 du Code du travail,



Le syndicat C.G.T., représenté par
M.
en sa qualité de représentant au sens de
l'article L 2232-32 du Code du travail,

Le syndicat C.F.E./C.G.C., représenté par
M. ROOS STEPHANE,
en sa qualité de représentant au sens de
l'article L 2232-32 du Code du travail,



Le syndicat F.O., représenté par
M.
en sa qualité de représentant au sens de
l'article L 2232-32 du Code du travail,

Annexe :
Version « consolidée » de l'accord relatif à la prévention du stress et des risques psychosociaux du Groupe EIFFAGE

Le respect des autres est un principe fondamental qui gouverne les relations humaines au sein du groupe, principe dont procède l'attention permanente portée à la santé et à la sécurité des salariés. La prévention des risques professionnels constitue le socle de la politique des ressources humaines d'Eiffage. La démarche n'est pas nouvelle, les actions engagées pour certaines depuis de nombreuses années ont permis des progrès qu'il convient de confirmer et d'intensifier. La prise en compte accrue des risques psychosociaux et notamment du stress répond à cet objectif.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord européen du 8 octobre 2004 et de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail dont il reprend la définition à savoir :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. »

La première journée de travail en commun animée par l'ANACT a permis à la direction et aux organisations syndicales d'aborder le sujet des risques psychosociaux sur des fondements communs. La direction et les organisations syndicales ont souhaité poursuivre le travail engagé avec l'ANACT en lui demandant de les accompagner et de les conseiller en amont de la négociation. L'ANACT a rencontré séparément chacune des organisations syndicales puis les a réunies toutes ensemble pour une journée de mise en commun. En parallèle, elle a rencontré individuellement la direction des ressources humaines de chacune des branches du groupe avant d'organiser une réunion de travail collective. Enfin, au terme de ce processus, une journée de présentation des réflexions et propositions de la direction d'une part, et des organisations syndicales d'autre part, organisée et animée par l'ANACT, a permis de préparer et de structurer le travail des négociateurs.

Au sein du groupe Eiffage, des dispositifs concourant à la prévention du stress et des risques psychosociaux ont été identifiés. Directions et organisations syndicales ont constaté que les risques psychosociaux partageaient la caractéristique d'être le plus souvent d'apparition progressive. Il est donc nécessaire de s'intéresser aux signes précoces d'une éventuelle détérioration des situations ou conditions de travail lorsqu'ils ne constituent pas encore stricto sensu des atteintes à la santé. Dans cette perspective, il est essentiel de développer un

dispositif cohérent au plus près du terrain qui permette de mieux apprécier ce qui se passe concrètement pour pouvoir anticiper et agir en conséquence.

La réussite de la démarche passe par la mise en œuvre d'une méthodologie commune et la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes : la direction et plus largement le management jusqu'aux managers de proximité, les CCE ou CE, les CHSCT qui sont un acteur-clé de la démarche. Ce dispositif trouvera du renfort auprès des services de prévention et des médecins du travail qui seront mobilisés pour apporter leur concours à la concrétisation des actions prévues par le présent accord.

Cette démarche qui est commune au groupe Eiffage a pour objectif de capitaliser et de démultiplier les actions entreprises. Elle doit permettre de mieux structurer ce qui se fait déjà, de s'appuyer sur ces « bonnes pratiques » mais aussi de se doter d'un langage commun sur les risques psychosociaux. Elle s'appliquera dans les branches en prenant en compte leur organisation et la spécificité de leurs métiers. Chaque branche organisera ses propres relais en tenant compte aussi de l'organisation des institutions représentatives du personnel en son sein. La direction des ressources humaines de chaque branche veillera à la bonne application de l'accord et réalisera chaque année une synthèse des actions entreprises et des résultats obtenus qui sera présentée au groupe de suivi de la branche mis en place par le présent accord.

Les parties signataires entendent inscrire leur démarche dans la durée. Les retours d'expérience sur les actions mises en œuvre dans le cadre de l'accord permettront de s'engager dans un processus de généralisation de ce qui aura démontré son utilité et son efficacité, voire d'identifier d'autres mesures nécessaires.

Article 1 : Champ d'application de l'accord et périmètre de la démarche

Le présent accord s'applique dans toutes les filiales majoritairement détenues par Eiffage, situées en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer. Il vise l'ensemble des salariés de ces filiales.

Toutefois, les sociétés APRR et AREA sont exclues de son champ d'application afin de permettre aux accords conclus de produire leur plein effet sans risque d'interférence.

Les stipulations du présent accord qui font référence à l'existence d'un comité central d'entreprise, d'un comité d'entreprise ou d'établissement ne s'appliquent, par définition, que dans les filiales qui en sont dotées. Il est en de même pour les dispositions relatives aux CHSCT. Toutefois dans les établissements de moins de 50 salariés où il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues par le présent accord au CHSCT.

Article 2 : Le rôle des CHSCT

Conformément aux dispositions légales, le CHSCT a pour missions de contribuer à la sécurité des salariés, à la protection de leur santé physique et mentale et à l'amélioration des conditions de travail, ainsi que de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le CHSCT est une instance primordiale dans la prévention des risques au travail. Les parties signataires entendent lui donner un rôle central dans la démarche de prévention du stress et des risques psychosociaux mise en œuvre par le présent accord en lui assurant un fonctionnement reposant sur un dialogue social constructif.

Dans le cadre de ses attributions, le CHSCT aura pour mission de suivre les indicateurs définis à l'article 3 du présent accord. La présentation annuelle des indicateurs, au-delà de la stricte observation des résultats, permettra au CHSCT d'échanger sur les questions relatives à la prévention des risques psychosociaux.

Afin de créer une dynamique qui permette à chaque CHSCT de remplir pleinement sa mission en matière de risques psychosociaux, les parties au présent accord conviennent que sera désigné au sein de chaque CHSCT un membre référent. Il sera formé à la problématique du stress et des risques psychosociaux. Cette formation de deux journées sera prise en charge par l'entreprise. Les formations relatives à la prévention du stress et des risques psychosociaux qui sont le cas échéant dispensées aux présidents de CHSCT, aux responsables des ressources humaines et aux responsables prévention auront dans la mesure du possible un contenu similaire afin de favoriser une compréhension commune du sujet.

Ces formations seront réalisées, dans toute la mesure du possible, dans les 6 mois suivants la signature de l'accord.

A la réunion du CHSCT qui suivra, le membre référent présentera un bilan de cette formation qui sera l'occasion d'échanges entre les membres sur les questions relatives au stress et aux risques psychosociaux.

Lorsque le mandat d'un membre référent cesse, il est procédé à une nouvelle désignation. Le nouveau membre référent est formé dans les meilleurs délais possibles et dans les conditions exposées au présent article, s'il ne l'a pas été précédemment.

Par ailleurs, le CHSCT pourra être conduit à identifier une « situation-problème » telle que définie à l'article 4 du présent accord. Il sera étroitement associé aux travaux menés si celle-ci est confirmée.

Article 3 : Les indicateurs

Les travaux menés avec l'ANACT ont mis en évidence l'importance de construire et d'améliorer le système de pilotage des risques psychosociaux et donc l'utilité de recenser des indicateurs capables de rendre compte de ce qui se passe. Des informations sont d'ores et déjà disponibles. L'objectif est par conséquent de démarrer en s'appuyant sur ce qui existe mais n'est pas aujourd'hui encore pleinement exploité. Ces indicateurs qui constituent un élément important du dispositif de prévention du stress et des risques psychosociaux sont les suivants :

- les démissions
- le nombre total de départ
- le turn-over
- l'absentéisme
- l'absentéisme pour maladie
- le nombre total d'accident du travail

- le nombre d'accident du travail avec arrêt
- le nombre d'accident du travail sans arrêt
- le taux de fréquence des accidents du travail
- le taux de gravité des accidents du travail
- le nombre de maladie professionnelle déclarée

Les indicateurs relatifs aux démissions, au nombre total de départ, au turn-over, à l'absentéisme et à l'absentéisme pour maladie sont détaillés par catégories socioprofessionnelles (Ouvriers, ETAM et Cadres).

Il est également mentionné l'effectif du périmètre concerné.

Ces indicateurs constituent un socle commun à l'ensemble du groupe. Leur croisement et leur suivi dans le temps peuvent fournir un éclairage sur la réalité des situations en matière de risques psychosociaux et permettre de détecter plus en amont des situations difficiles. Cette liste n'est cependant pas limitative et pourra, d'un commun accord entre le président et les membres du CHSCT, être complétée ou précisée en distinguant les hommes et les femmes si besoin, en fonction des spécificités locales.

Ils seront présentés une fois par an dans chaque CHSCT.

Ils seront consolidés au niveau de chaque branche et présentés chaque année au Groupe de suivi prévu à l'article 6 du présent accord.

La Commission de suivi créée par l'article précité examinera tous les ans les résultats de ces indicateurs sur l'ensemble du périmètre couvert par l'accord.

Article 4 : L'organisation du travail

Les travaux animés par l'ANACT ont confirmé que le travail était une dimension à prendre en compte dans la prévention du stress et des risques psychosociaux. Il est important que l'ensemble des parties prenantes soit attentif au contenu du travail, à la charge de travail et aux conditions de travail.

Des « quarts d'heure-sécurité » ou d'autres actions équivalentes pouvant exister au sein du groupe, seront périodiquement consacrés à des thématiques relevant de la prévention du stress et des risques psychosociaux. Ces actions auront pour objectif de permettre une meilleure prise en compte de ces questions au plus près de la réalité des situations de travail. Elles seront aussi de nature à favoriser et faciliter les échanges. Chaque salarié doit en effet pouvoir s'exprimer sur ces sujets avec sa hiérarchie. L'entretien professionnel peut aussi, par exemple, offrir cette possibilité.

Ces travaux ont aussi mis en évidence que seule une analyse des situations concrètes de travail lorsqu'elles posent problème, permet d'identifier les actions de prévention à mener en écartant les approches trop généralisées ou au contraire trop personnalisées.

La direction et les organisations syndicales conviennent d'expérimenter la méthode de l'analyse des « situations-problème » développée par le réseau ANACT, dans l'hypothèse où se manifesteraient du stress, du mal être ou des conflits dans l'une des unités de travail du

groupe dans des proportions telles que les mécanismes habituels de régulation s'avèreraient insuffisants pour rétablir la situation. Un document rédigé par l'ANACT présentant cette méthode de l'analyse des « situations-problème » est annexée à titre d'information au présent accord.

La détection de la « situation-problème » pourra venir du CHSCT. Les autres parties prenantes pourront cependant être à l'origine de cette identification, le médecin du travail par exemple. Une première réunion du CHSCT permettra d'échanger sur le sujet avec l'éclairage du médecin du travail et du service prévention. Ces éléments seront transmis au directeur régional et à la direction de la branche. Ensuite, lors d'une nouvelle réunion du CHSCT, seront présentés et examinés les moyens les plus appropriés de répondre à la situation. Si le président et les membres du CHSCT considèrent que cette situation le requiert, la méthode de l'analyse de « situation-problème » développée par le réseau ANACT sera mise en œuvre.

L'analyse de la « situation-problème » qui identifiera des facteurs organisationnels, débouchera sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions qui sera suivi dans la durée.

Les résultats de ces travaux seront présentés au Groupe de suivi de la branche prévue à l'article 6 du présent accord. Chaque année, un bilan de l'expérimentation de la méthode de l'analyse de « situation problème » sera réalisé en commission de suivi.

Article 5 : Le management

Le rôle des managers dans la prévention des risques psychosociaux est important. Leur implication doit permettre d'agir le plus en amont possible afin d'éviter les situations à risques.

Les formations au management aujourd'hui dispensées dans les CREF (centres régionaux de formation d'Eiffage) prennent en compte la dimension du bien-être au travail. Dans un premier temps, une communication sur le contenu de l'accord sera effectuée dans l'ensemble des formations des CREF qui le requiert. Ensuite, parce que les différents actes de management doivent intégrer la prévention des risques psychosociaux et que la réussite en ce domaine implique de s'inscrire dans la durée, le contenu des formations des CREF sera adapté pour intégrer les enseignements généraux qui auront été tirés de l'analyse de « situation-problème » ou plus généralement de la mise en œuvre de la démarche prévue par le présent accord.

Les évolutions de contenu qui auront été réalisées, seront présentées à la commission de suivi prévue à l'article 6 du présent accord. Lors de la première réunion de la commission de suivi, les points relevant de la prévention des risques psychosociaux abordés dans les modules de formation dispensés dans les CREF seront exposés.

Les formations des managers de proximité réalisées au sein des branches doivent aussi intégrer cette dimension de prévention du stress et des risques psychosociaux, en cohérence dans l'approche et le contenu avec les actions de formation des CREF précitées. Ces formations devront concourir à la réalisation de trois objectifs majeurs. Le premier est que se développe au sein du groupe un langage commun afin que les mêmes définitions en matière de risques psychosociaux soient partagées par tous. Il convient ensuite que les managers disposent d'outils les préparant à engager d'éventuelles actions de diagnostic et à détecter le

plus en amont possible les signaux faibles d'apparition des risques psychosociaux. Enfin, les managers doivent être formés à la compréhension des facteurs susceptibles de générer du stress au sein de leurs équipes et aux moyens de repérer les salariés en difficulté pour les orienter. Les actions menées en ce domaine seront présentées dans les Groupes de suivi prévus à l'article 6.

Article 6 : Suivi de l'accord

Afin d'assurer un suivi cohérent et efficace prenant en compte l'organisation et la spécificité des métiers des branches, les parties conviennent de créer, au niveau du groupe, une Commission de suivi de l'accord sur le stress et les risques psychosociaux et au sein de chaque branche incluse dans le champ d'application du présent accord, un Groupe de suivi.

Le Groupe de suivi de branche est composé de représentants de la Direction des Ressources Humaines de la branche et de trois représentants par organisation syndicale représentative dans la branche. Les organisations syndicales veilleront dans toute la mesure du possible à ce qu'au moins un de leurs représentants soit choisi parmi les membres référents des CHSCT visés à l'article 2 du présent accord. Le Groupe de suivi se réunira au moins une fois par an pendant toute la durée de l'accord. Il aura en particulier à :

- analyser annuellement l'évolution des indicateurs dont la liste est prévue à l'article 3. Les indicateurs analysés par le Groupe de suivi peuvent être complétés d'un commun accord entre la direction et les représentants des organisations syndicales.
- analyser chaque année la restitution sur la mise en œuvre de l'accord au sein de la branche.
- examiner, le cas échéant, les résultats de l'expérimentation de l'analyse de « situation-problème » réalisée au sein de la branche.

La Commission de suivi est composée de représentants de la direction du groupe Eiffage et de trois représentants par organisation syndicale représentative au niveau du groupe.

Afin de faciliter le partage d'expériences et les échanges d'informations entre les Groupes de suivi des branches et la Commission de suivi du groupe, il est souhaitable, dans la mesure du possible, qu'à travers les désignations des organisations syndicales représentatives, au moins un membre de chaque Groupe de suivi soit également membre de la Commission de suivi.

La Commission de suivi se réunira au moins une fois par an pendant toute la durée de l'accord.

Il est cependant prévu que deux réunions de la Commission de suivi et des Groupes de suivi seront organisées lors de la première année d'application de l'accord.

La Commission de suivi aura pour mission de suivre le déploiement de la démarche mise en œuvre par le présent accord au sein du groupe. A ce titre, son rôle consistera en particulier à :

- analyser annuellement l'évolution des indicateurs dont la liste est prévue à l'article 3. Les indicateurs analysés par la Commission de suivi peuvent être complétés d'un commun accord entre la direction et les représentants des organisations syndicales.

- analyser chaque année le bilan global sur la mise en œuvre de l'accord et ses déclinaisons branche par branche.
- examiner le bilan de l'expérimentation de l'analyse de « situation-problème » au sein du groupe.
- faire des propositions propres à enrichir la bonne appréciation et la prise en compte des phénomènes de stress au travail ou plus généralement liés aux risques psychosociaux.

La direction et les organisations syndicales signataires souhaitent que l'ANACT les accompagne dans la mise en œuvre de la démarche, en particulier dans la réalisation de l'expérimentation de l'analyse de « situation-problème ». Par ailleurs, un consultant de l'ANACT (ou « désigné » par elle) pourra être invité à intervenir ponctuellement en commission de suivi, avec l'accord de l'ensemble des membres, pour apporter son éclairage sur une question particulière.

Une formation de deux jours sera proposée aux membres des Groupes de suivi et de la Commission de suivi qui n'auraient pas participé aux journées animées par l'ANACT dans le cadre de la négociation du présent accord, ou qui n'auraient pas suivi la formation dispensée aux membres référents des CHSCT visée à l'article 2 du présent accord.

Article 7 : Communication

La démarche mise en œuvre par le présent accord fera l'objet, consécutivement à sa signature, d'une présentation dans les CE ou CCE concernés ainsi que dans les CHSCT sur la base d'un support commun à l'ensemble du groupe.

Article 8 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et entre en application à compter de sa date de signature, la présente clause constituant la stipulation contraire exigée par l'article L 2222-4 du Code du Travail.

Article 9 : Adhésion

Dans les conditions fixées à l'article L 2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale représentative non signataire peut adhérer au présent accord.

Article 10 : Révision

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes.

f
BJ
SR

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Article 11 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires sous réserve d'un préavis de trois mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle prendra effet trois mois après réception de cette lettre.

La déclaration de dénonciation devra être déposée selon dispositions légales par la partie qui en est signataire.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions prévues aux articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du Code du travail.

Article 12 : Dépôt et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à l'expiration du délai d'opposition de huit jours, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur papier, signée des parties et une version sur support électronique) auprès de l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application de l'article L. 2262-5 du Code du travail, le présent avenant sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel. Par ailleurs, un exemplaire de ce texte est tenu à la disposition du personnel.

Annexe :



PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Document exclusif rédigé à l'attention du groupe EIFFAGE

L'approche de l'ANACT :

En matière de prévention des RPS, l'ANACT s'appuie sur l'analyse des tensions qui se manifestent dans le travail entre : d'une part les objectifs et les exigences de l'entreprise et d'autre part les objectifs et les exigences des salariés.

Ces tensions, variables selon les individus et les contextes (changement, relations de travail), pèsent sur les résultats du travail et perturbent le fonctionnement du collectif. Elles portent atteinte à la santé lorsque les ressources à la disposition des salariés ne permettent plus de faire face aux contraintes.

Définition d'une « situation problème » :

C'est une situation qui, pour le salarié ou le groupe de salariés concernés, génère des RPS. Elle est à la base d'un travail d'identification, d'analyse et d'évaluation des RPS.

C'est une situation concrète de travail, qui s'inscrit dans un lieu, un temps qu'on peut délimiter et décrire précisément, avec des acteurs (par exemple : le salarié, un encadrant, des collègues ...)

Elle pourrait correspondre à la question : « Dans quelle situation de travail, avez-vous ressenti « beaucoup » de stress, de tensions, de mal être, une impression de débordement, d'impasse ? ».

Certains critères peuvent aider au choix comme par exemple : le niveau de souffrance ressentie de la situation de travail, la récurrence de la situation, son caractère généralisable, les marges de manœuvre pour l'améliorer... Elle n'est cependant pas l'expression générale d'un sentiment vague de mal être.

La démarche « des situations problème » :

Un groupe de travail analyse quelques situations de travail concrètes et cherche à comprendre comment le ou les problèmes s'y sont développés. Il repère aussi les leviers positifs, les facteurs ressources à mettre en valeur (ce qui est facilitateur). Il évite des analyses trop générales et ne travaille pas sur les facteurs individuels.

Ce travail précis d'analyse a pour but de révéler des marges de manœuvre disponibles dans l'organisation du travail, de comprendre le contexte, les modes de management, les relations professionnelles c'est à dire à la fois les facteurs de contraintes et les facteurs de ressources.

Dans la mesure où ces facteurs se retrouvent sur plusieurs situations de travail, il n'est pas nécessaire d'étudier toutes les situations à risques psychosociaux. Il vaut mieux que le groupe se consacre à une analyse approfondie d'un petit nombre de situations estimées significatives.

Le travail au cœur de la « situation problème » :

Réfléchir à partir d'une « situation problème » offre une porte d'entrée pour pénétrer les différentes facettes du travail. En effet :

- elle traduit bien dans le travail les difficultés récurrentes auxquelles sont confrontés les salariés et souligne l'absence de forme de régulation,
- elle met en évidence les déterminants organisationnels à l'origine des RPS,
- elle oriente déjà l'action vers des pistes de transformations reconnues comme prioritaires,
- elle offre des moyens pour objectiver les RPS, évaluer des risques et inscrire les RPS dans le Document Unique,
- elle stimule les échanges entre salariés et entre salariés et management dans le cadre d'une identification en groupe, participant ainsi à la construction d'une démarche collective,

Attention : Une situation de travail « ordinaire » est toujours faite de difficultés, de tensions, de contraintes diverses sans être pour autant une « situation problème ». Elle peut être gérée, au mieux, par les salariés, qui trouvent des solutions, des issues favorables.