METHODE DE TRAVAIL D'EVALUATION ET DE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

ANSAMBLE

Entre

La Société ANSAMBLE, située au PIBS - Allée Gabriel Lippmann, 56000 Vannes
SIREN 334 159 472, APE 5629B, CCN du personnel des entreprises de restauration de collectivités
Représentée par François BESNARD, Directeur Exécutif chargé des fonctions supports

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales :

- La C.F.D.T. représentée par Lydie DESFONTAINE
- La C.G.T. représentée par Johann KERGOSIEN
- FO représenté par Francis MAURY
- La C.F.T.C. représentée par Gilles DUPRE
- La C.F.E.-C.G.C. représentée par Denis DESBLES

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :
A l'occasion du Conseil d'orientation de travail du 09 octobre 2009, le Ministre du travail a annoncé un plan d'urgence pour prévenir les risques psychosociaux.

L'un des volets de ce plan porte sur l'ouverture de négociations sur le stress dans toutes les entreprises de plus de 1000 salariés, en vue de décliner les dispositions de l'accord interprofessionnel du 02 juillet 2008, étendu par arrêté du 23 avril 2009.

Tous les salariés sont concernés, quel que soit leur contrat de travail (CDD,CDI, etc..) ou le type de relation de travail dans lequel ils se trouvent (ex : intérimaire...).

CHAPITRE 1
ACTIONS DEJA EXISTANTES

Ansamble s'associe pleinement à la démarche de prévention, et, a déjà engagé plusieurs actions dans le domaine.

L'organisation même de l'entreprise Ansamble prône un management de proximité favorisant l'accessibilité à l'échange et à la communication. (structures régionales, référents et formateurs régionaux, maintien des instances représentatives du personnel en région..)

Consulté par : DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:51:25

Toutes les orientations stratégiques de l'Institut traduisent des approches collectives ou individuelles de proximité vers les salariés.

La création de l'Institut Des Métiers démontre à elle seule la démarche volontaire de l'entreprise à prendre en considération le bien-être de ses salariés et sa vocation d'écoute Ressources Humaines.
De manière opérationnelle, le développement des outils de formation, gestion des carrières et des compétences... concourent à favoriser les conditions de travail et à prévenir la gestion du stress.

Ansamble s'engage aujourd'hui à poursuivre les objectifs suivants :

- améliorer l'organisation, les processus et les conditions de travail,
- assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle du travail,
- donner la possibilité aux salariés d'échanger à propos de leur travail.

CHAPITRE 2
DEFINITION DU STRESS (article 3 de l'ANI du 2 juillet 2008)

« Des individus peuvent réagir de manière différente à des situations identiques, et un même individu peut réagir différemment à des situations similaires selon les moments de sa vie.

Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et causer des problèmes de santé.

Le stress survient lors d'un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que son environnement lui impose et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

La personne peut gérer la pression à court terme, mais a de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. Attention, toute situation de stress n'est pas nécessairement liée au travail».

CHAPITRE 3
OBJET DE L'ACCORD

L'accord a pour objet de définir une méthode de travail pour établir un diagnostic de la situation en matière de stress dans l'entreprise.

Ce diagnostic permet d'identifier et de quantifier le stress au travail des salariés ainsi que les facteurs de stress.
A partir du diagnostic, un plan d'action sera établi par le groupe de travail créé à cet effet.

CHAPITRE 4
IDENTIFICATION ET EVALUATION DES RISQUES

ARTICLE 4.1. - MISE EN PLACE DES INDICATEURS SIGNIFICATIFS DE STRESS AU TRAVAIL

Les indicateurs significatifs de stress au travail sont :

- quantifiables :
  - bilan social annuel,
  - un tableau de bord mensuel RH, avec identification des sites à risques (turn-over, absentéisme différencié par type d'absences, taux de fréquences des accidents du travail..)
  - dépassements excessifs et systématiques d'horaires,

Consulté par : DUPREGILLES le 19.10.2017 à 11:51:25

- les contentieux,
- les licenciements,
- les plaintes des salariés ou existence de conflits,
- identifier les arrêts de travail récurrents sur une même période

- subjectifs :
  - bilan des demandes des salariés vers l'IDM et/ou les services RH via les fiches navettes depuis 2009,
  - traitement des EAI (recensement des remarques)

ARTICLE 4.2. - COMMUNICATION DES INDICATEURS

Le diagnostic annuel N-1, effectué sur la base des indicateurs de l'article 1.1, sera communiqué au groupe de travail créé par l'article 4.1.

Le rapport sera également remis aux CE, CCE et aux CHSCT, au cours de l'année N.

CHAPITRE 5
ANALYSE DES FACTEURS DE STRESS REALISE A PARTIR DU DIAGNOSTIC

ARTICLE 5.1. - ANALYSE DES FACTEURS DU STRESS

Les facteurs de stress peuvent être liés :

- aux organisations : aménagement du travail, planning, charge de travail, accompagnement au changement, ...
- au contenu du travail à effectuer : surcharge ou sous-charge, exigences qualitatives...
- aux relations de travail : manque de soutien, mauvaise communication...
- à l'environnement : sécurité au travail, formation...
- au contexte social et économique, aux marchés : santé financière de l'entreprise, concurrence, compétitivité ...

CHAPITRE 6
CREATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL

ARTICLE 6.1. - GROUPE DE TRAVAIL

Un groupe de travail chargé de recenser les indicateurs et de préparer un plan d'actions est créé.

Le groupe de travail est créé pour une durée de deux ans. A la fin de cette période, les organisations syndicales et la Direction décideront de l'opportunité de prolonger ce groupe.

ARTICLE 6.2. - COMPOSTION DU GROUPE DE TRAVAIL

Le groupe sera constitué de :

- un représentant de la Direction
- deux salariés chargés des missions relatives à la sécurité dans l'entreprise
- un représentant de l'Institut des Métiers
- un Délégué Syndical ou un salarié mandaté par son Délégué Syndical Central ou son organisation syndicale

Consulté par : DUPEGILES le 11.10.2017 à 11:51:25

ARTICLE 6.3. - ROLE DU GROUPE DE TRAVAIL
Le groupe de travail aura pour rôle de :
1/ recenser et analyser les indicateurs précisés au chapitre 2

2/ Mettre en place un diagnostic partagé par tous les acteurs de l'entreprise, pour identifier notamment les facteurs de stress au travail

3/ construire un plan d'actions
La construction d'un plan d'actions se fera avec l'aide d'un organisme extérieur choisi par les membres du groupe de travail.
Le plan d'actions inclura également les pratiques et actions existantes dans l'entreprise.

ARTICLE 6.4. - MOYENS DE FONCTIONNEMENT

Le plan d'actions élaboré sera mis en place sur le temps de travail, selon les règles définies par le groupe de travail.

CHAPITRE 7
VERIFICATION DES AMELIORATIONS ET EVALUATION DE LEURS EFFICACITES

ARTICLE 7.1. - BILAN N-1
Un bilan des actions N-1 sera établi au cours du 1er semestre de l'année suivante.

Ce bilan sera basé sur les indicateurs de l'article 3.1. qui seront réévalués afin de mesurer l'évolution.

CHAPITRE 8
DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 8.1. - DUREE

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du lendemain de son dépôt à la Direction Départementale du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une quelconque des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires.

Ce délai doit permettre l'élaboration d'un nouveau texte et pourra, avec l'accord de l'une et l'autre des parties, être prorogé, si nécessaire.

ARTICLE 8.2. - REVISION

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties engageront une nouvelle négociation.

Consulté par : DUPREGILLES le 11.10.2017 à 11:51:25

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal dans les formes indiquées à l'article 16 ci-dessous.

Les stipulations de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir de jour qui suivra son dépôt légal.

Il est entendu que dans le cadre d'une demande de révision les stipulations du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles stipulations et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

ARTICLE 8.3. - PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord sera notifié par l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de huit jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord sera adressé par l'entreprise en deux exemplaires au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Morbihan : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Vannes le 16 novembre 2010

Pour ANSAMBLE
Monsieur François BESNARD
Directeur Exécutif chargé des fonctions supports

Pour F.O.
Francis MAURY
Délégué syndical central

Pour la C.F.T.C.
Gilles DUPRE
Délégué syndical central

Pour la C.F.D.T.
Lydie DESFONTAINE
Déléguée syndicale centrale

Pour la C.G.T.
Johann KERGOSIEN
Délégué syndical central

Pour la C.F.E. / C.G.C.
Denis DESBLES
Délégué syndical central

Consulté par : DUPRE GILLES le 16/10/2017 à 11:51:25

Consulté par : DUPRE GILLES le 11.10.2017 à 11:51:25