

ACCORD CADRE RELATIF A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par Mme Josiane Costantino,
Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

— CFDT	représentée par	Floréal PINOS
— CFE/CGC	représentée par	Jacques LLADERES
— CGT	représentée par	Christian MIMAULT
— FO	représentée par	Patrice HERITIER
— UNSA	représentée par	Christophe GUERINEAU

D'autre part,

Préambule

Depuis de nombreux mois, le sujet du stress au travail et plus globalement des risques psychosociaux est évoqué dans différents Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et par les organisations syndicales. Dans ce cadre, la Direction a proposé de lancer une démarche de diagnostic sur l'ensemble de la société.

Depuis, le ministre du travail a lancé un plan d'urgence sur la prévention des risques psychosociaux dont l'un des volets est l'ouverture de négociation sur le sujet afin de décliner dans les entreprises françaises les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008, étendu par arrêté du 23 avril 2009. Cet accord étant la transposition dans le droit national de l'Accord cadre européen sur le stress au travail signé le 8 octobre 2004.

Les risques psychosociaux sont des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale qui ont un impact sur les salariés eux même, la société dans son ensemble et par là le bon fonctionnement de l'entreprise. Ils sont qualifiés de "psychosociaux" car ils sont à l'interface de l'individu (le psycho) et de sa situation de travail.

Le sujet s'inscrit dans la démarche de prévention des risques initiée depuis de nombreuses années au sein de l'entreprise. Au travers cet accord, les partenaires sociaux souhaitent inscrire la prévention des risques psychosociaux dans une démarche permanente de l'entreprise, en y associant médecine du travail et assistance sociale.

Toute démarche de prévention nécessite, préalablement à l'établissement d'un plan d'action ou d'une convention d'entreprise, la réalisation d'un diagnostic partagé. Ainsi, la démarche retenue comporte plusieurs étapes, détaillées dans le présent accord cadre.

Handwritten signatures: JL, CG, and a stylized signature.

Handwritten initials: JL and BJ.

Handwritten initials: JP.

Les parties ont convenu ce qui suit :

Article 1 – Le champ d’application :

D’après les études menées au niveau national comme international, les risques psychosociaux n’épargnent potentiellement aucune catégorie de salariés quelle que soit la filière métier et aucun lieu géographique.

L’objectif commun des signataires est la mise en place d’une démarche la plus exhaustive possible. A ce titre, l’ensemble des salariés mais aussi les salariés d’entreprises extérieures mis à disposition qui remplissaient les conditions pour être électeurs lors des dernières élections professionnelles, participeront à la phase préalable de diagnostic et au plan d’actions éventuel, ou la convention d’entreprise qui en découlera. Cette participation à la phase préalable se fera sur volontariat.

Article 2 – La démarche retenue :

Cette démarche à long terme se traduit par plusieurs phases successives en cohérence avec les recommandations de l’Agence Nationale pour l’Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et de l’Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) : diagnostic, analyse, restitution, plans d’actions voire convention d’entreprise.

Afin d’assurer l’impartialité et la confidentialité indispensables à la réussite de cette action, un psychologue du travail a été recruté spécialement pour cette mission.

2.1 Evaluation des risques psychosociaux dans l’entreprise

Le diagnostic se déroulera en deux temps :

- ✦ par le biais d’un questionnaire
- ✦ par la réalisation d’entretiens avec un panel représentatif de salariés pour corroborer les résultats du questionnaire

Ledit questionnaire comporte plusieurs parties :

- ✦ La première concerne les facteurs psychosociaux et s’appuie principalement sur les questionnaires de KARASEK et SIEGRIST, validés en tant que standards internationaux ;
- ✦ La seconde partie du questionnaire porte sur la manifestation des troubles psychosociaux : il s’agit de questions qui concernent la santé et les signes ou expressions de « mal-être » au travail ;
- ✦ La troisième partie porte sur les renseignements complémentaires. Elle permet de s’adapter au mieux aux caractéristiques de la population étudiée et surtout d’analyser finement le diagnostic.

2.2 Cadrage et mise en place de la démarche de diagnostic dans l’entreprise

Deux préalables sont indispensables à la réussite de ce diagnostic :

- ✦ Garantir la confidentialité et l’impartialité de la démarche

 CG 

JL BJ

70

En effet, garantir la confidentialité et l'impartialité de cette action doit permettre une adhésion du plus grand nombre. Afin de s'inscrire efficacement dans cette démarche en toute sincérité, les salariés doivent éprouver la confiance nécessaire.

Dans ce but, ASF s'appuie sur les capacités et garanties apportées par un psychologue du travail, recruté spécialement pour effectuer cette mission. Outre la clause de confidentialité et de réserve à laquelle il est soumis, son statut de psychologue comporte l'obligation de respecter un code de déontologie intégrant une totale confidentialité et impartialité.

✦ Assurer une large communication et un accompagnement

Il est important d'accompagner cette démarche auprès des salariés lors de son lancement (diffusion des questionnaires) en mettant en avant l'impartialité, la confidentialité et le but recherché. Pour se faire, un flash intranet relayé par des affichages dans les locaux habituels sera réalisé. Par ailleurs, chaque questionnaire envoyé sera accompagné d'un courrier expliquant la démarche de prévention ainsi que la méthodologie retenue.

En outre cette démarche devra être réalisée en toute transparence vis-à-vis des CHSCT, des médecins du travail et des assistantes sociales.

En cas de situation individuelle difficile, le réseau de veille actuel interne et externe reste toujours actif : CHSCT, médecins du travail, assistantes sociales, services RH,...etc.

Enfin, chaque membre des CHSCT bénéficiera dès le début 2010 au même titre que les managers d'ASF d'une formation à la prévention des risques psychosociaux inscrite dans PARCOURS.

2.3 Recueil des données

2.3.1 – Questionnaire

Le questionnaire va être adressé à l'ensemble des salariés qui disposeront de trois semaines pour le retourner dûment complété. Une enveloppe pré affranchie sera mise à disposition des salariés comportant l'adresse de la médecine du travail de Vedène, lieu de réception des questionnaires.

Ce questionnaire sera envoyé par voie postale au domicile des salariés. Il sera accompagné d'une notice explicative sur les objectifs propres à chaque partie du questionnaire.

Des opérateurs de saisie extérieurs à l'entreprise seront chargés de saisir informatiquement les réponses aux questionnaires. Ils sont également soumis à une obligation de confidentialité.

2.3.2 – Entretiens

Le psychologue du travail réalisera des entretiens individuels avec un panel représentatif de salariés (environ une centaine de salariés). Le psychologue sera chargé du tirage au sort des salariés et organisera les entretiens tout en tenant compte de l'organisation du travail.

Les entretiens restent basés sur l'acceptation par le salarié.

2.4 Analyse

La phase d'analyse sera réalisée par le psychologue du travail spécialement recruté par la société.

2.5 Restitution des résultats du diagnostic

Cette restitution se décomposera en deux phases distinctes.

A) Une première restitution succincte et « à chaud », appelée « point d'étape » sera faite en fin de premier semestre aux organisations syndicales représentatives, ainsi qu'aux différents acteurs : CHSCT – Médecins du travail – Assistantes sociales. Sera également évoquée la forme de restitution du travail d'analyse qui doit être présenté au second semestre.

B) Courant octobre, il sera procédé à une présentation exhaustive et analytique du diagnostic aux organisations syndicales représentatives.

La restitution du diagnostic sera également communiquée aux CHSCT, CE, CCE et médecins du travail ainsi qu'aux assistantes sociales.

2.6 Elaboration de l'éventuel plan d'actions et/ou convention d'entreprise et mise en œuvre

Une fois la phase de diagnostic terminée, Direction et Organisations syndicales se réuniront pour construire un plan d'actions et/ou accord si le diagnostic révèle qu'il y a des situations propices aux risques psychosociaux.

Ce plan d'actions et/ou accord sera élaboré sur la base d'actions durables et partagées tant dans la prévention des risques psychosociaux que la promotion du bien être au travail.

Cela pourra par exemple se traduire en plan d'actions et/ou convention d'entreprise dont l'objectif serait de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés travaillant pour l'entreprise en mettant en place les principes généraux de prévention.

Ceci pourra se concrétiser, à titre d'exemple :

- Eliminer ou contrôler des facteurs de risque notamment au niveau organisationnel s'il s'avère qu'il est en cause,
- Aider les individus à gérer plus efficacement les exigences et contraintes du travail
- Aider et faciliter le retour au travail et le suivi des individus qui souffrent ou ont souffert de problème de stress ou de santé mentale au travail
- Former les managers à la détection des risques psychosociaux et l'accompagnement des salariés concernés

2.7 Calendrier de la démarche

Le calendrier ci-dessous est mentionné de manière indicative et s'adaptera selon l'état d'avancée des analyses, le but étant d'aboutir le plus rapidement possible.

1^{ère} réunion : 8 décembre 2009 : Présentation de la notion de risques psychosociaux et de la démarche à mettre en œuvre

2^{ème} réunion : 8 janvier 2010 reportée au 18 janvier 2010

3^{ème} réunion : 25 janvier 2010 : négociation d'un accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise

Début février 2010 : Envoi des questionnaires à l'ensemble des salariés

Fin février : Retour des questionnaires à la médecine du travail de Vedène

Mars à Mai : Réalisation des entretiens entre le psychologue du travail et le panel représentatif des salariés

Mai/Juin : 1^{ère} restitution aux OS (et CHSCT)

Octobre : Présentation exhaustive et analytique de la consultation et communication à destination des salariés

Novembre à fin du premier trimestre 2011 : Elaboration du plan d'actions éventuel

Article 3 : Date d'effet

Le présent accord prend effet dès sa signature.

Article 4 – Modification

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 5 – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de 3 mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception de l'autre partie.

Article 6 – Dépôt légal

Dès sa conclusion et au plus tard dans les 15 jours suivant sa signature, le présent accord sera à la diligence de la société ASF déposé en un exemplaire original à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Vaucluse, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues dans le Code du Travail.

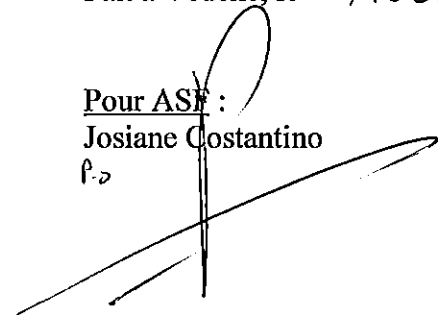
La société adressera par voie électronique à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Vaucluse un exemplaire de la convention, une copie du courrier de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des élections professionnelles ainsi que le bordereau de dépôt de la convention. Elle joindra la liste, en trois exemplaires, de ses établissements et de leurs adresses respectives.

Le Directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle dispose d'un délai de quatre mois, à compter du dépôt de l'accord, pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Le texte de l'accord fait l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société et de tout nouvel embauché.

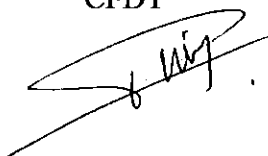
Fait à Vedène, le 17/02/2010

Pour ASF :
Josiane Costantino
P.D



Pour les organisations syndicales :

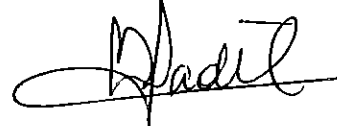
CFDT



CGT



CFE/CGC



FO



UNSA

