



## **Accord sur la prévention des risques psychosociaux au sein de la CELR**

Entre d'une part, la Caisse d'Épargne du Languedoc Roussillon dont le siège social est 254, rue Michel TEULE 34000 Montpellier représentée par Monsieur Pierre AITELLI, Membre du Directoire,

et d'autre part les Organisations Syndicales Représentatives :

- C.F.D.T. représentée par Mr Philippe TRINQUIER
- C.F.TC. représentée par Mr Francis RIBES
- S.U. représenté par Mr Pierre BOUNEAUD
- S.U.D. représenté par Mr Michel SALA

Il a été convenu ce qui suit :

### **PREAMBULE**

La prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs et la lutte contre toute forme de violence au travail constituent des axes majeurs et prioritaires de la politique sociale de la Caisse d'Épargne Languedoc-Roussillon.

Dans ce cadre, les risques psychosociaux sont situés au cœur des réflexions et des démarches de prévention. Souvent résumés sous le terme de « stress professionnel », les risques psychosociaux recouvrent en réalité des risques d'origine et de nature variée, qui peuvent avoir des conséquences à la fois sur la santé des collaborateurs et sur la performance globale de l'Entreprise.

Le 8 octobre 2004, les partenaires sociaux européens ont signé l'Accord cadre européen sur le stress au travail, transposé dans le droit national au travers de l'Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

L'ANI définit le stress comme un état qui « 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 (...) 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... ».

Aucun secteur d'activité n'est épargné par ce phénomène de stress professionnel. Dans la logique de ce constat et dans le souci de mettre en place des actions adaptées, les partenaires sociaux ont signé au sein de la branche Caisse d'Épargne, en date du 15 juillet 2009, un accord collectif national sur la mesure et la prévention du stress au travail. Cet accord a pour objet la réalisation d'un diagnostic de la situation en matière de stress dans les entreprises de la branche, dans l'objectif d'établir un plan d'actions adapté, en associant à la

M  
P  
FR  
TP

réflexion menée pour préparer ce plan le CHSCT, le médecin du travail, et les organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise.

Dès 2008, la CELR s'est engagée avec les élus du CHSCT et la Médecine du Travail, dans des travaux permettant de mieux évaluer la nature, l'ampleur et les effets du stress au travail et, plus globalement, des risques psychosociaux.

Dans ce cadre, une démarche de diagnostic a été organisée au sein de l'Entreprise avec l'accompagnement d'un prestataire externe reconnu pour ses actions en matière d'amélioration des conditions de travail : l'ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Les travaux menés ont ainsi permis à la Direction et aux membres du CHSCT de disposer en parallèle de l'identification des risques, de pistes de réflexion et d'actions afin de mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux au travers d'un plan d'action structuré.

Les parties au présent accord réaffirment l'importance qu'elles accordent à la santé et à la sécurité des salariés au sein de la CELR ainsi qu'à la prévention des risques professionnels. Elles réaffirment par ailleurs le rôle majeur du CHSCT à la fois dans les travaux menés au sein de l'Entreprise en matière de risques psychosociaux mais également dans le suivi des actions définies.

Considérant l'ensemble des travaux réalisés au sein de cette instance, qui ont déjà débouché, dans le passé, sur la mise en place de plusieurs processus en matière de prévention des risques professionnels en général et de certains risques psychosociaux en particulier, les parties confirment la nécessité de poursuivre la démarche de réflexion commune et pluri disciplinaire développée au sein de l'Entreprise.

Aussi, reprenant les réflexions et propositions élaborées dans un cadre concerté avec le CHSCT, les parties au présent accord souhaitent formaliser les démarches menées et transcrire dans un cadre consensuel les principaux axes du plan d'action sur la prévention des risques psychosociaux au sein de la CELR.

## Article 1 – OBJET

Le présent accord s'inscrit dans la logique des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 et de l'accord collectif national sur la mesure et la prévention du stress au travail du 15 juillet 2009.

L'article 2 de l'accord de branche du 15 juillet 2009 fixe notamment son objet comme suit :  
« L'accord a pour objet la réalisation d'un diagnostic de la situation en matière de stress dans les entreprises de la branche. Ce diagnostic permet d'identifier et de quantifier le stress au travail des salariés de chacune de ces entreprises ainsi que les facteurs de stress. A partir du diagnostic, un plan d'actions adapté est établi ; ses effets font l'objet d'un suivi ». « Le plan d'action vise à prévenir, éliminer ou à défaut réduire le stress au travail permettant ainsi notamment une amélioration de l'efficacité professionnelle des salariés et de la qualité de vie au travail. ».

Par ailleurs, aux termes de l'article 3.8 (2<sup>ème</sup> alinéa) de cet accord, « les entreprises qui se sont déjà inscrites, à périmètre constant, dans un processus de diagnostic au cours des 3 dernières années, sont exclues du champ de l'article 3.7 (obligation d'engagement d'un diagnostic avant la fin de l'année 2009). Elles doivent mettre en œuvre les plans d'action adaptés qui ont été définis à partir des mesures effectuées, contribuant à la prévention du stress au travail. »

La CELR, ayant initié la démarche de diagnostic dès 2008, avec une restitution des résultats effectuée au cours du dernier trimestre de l'année 2009, s'inscrit dans les dispositions de cet article 3.8 (2<sup>ème</sup> alinéa).

Dès lors, reprenant l'ensemble des travaux menés avec le CHSCT en matière d'évaluation des risques psychosociaux, le présent accord a pour objectif :

- de rappeler les phases du diagnostic réalisé au sein de la CELR et d'en exposer les principales conclusions ;
- d'exposer les axes du plan d'actions sur les risques psychosociaux au sein de la CELR.

Au travers de ces éléments, les partenaires sociaux réaffirment que la santé et la sécurité des collaborateurs se situent au cœur des priorités de l'Entreprise qui entend, dans une démarche concertée :

- prévenir les situations à risque en disposant d'une évaluation collective permanente permettant de maîtriser l'impact des facteurs de stress professionnel ;
- développer l'écoute individuelle pour détecter les situations individuelles de difficultés, et aider les salariés en souffrance psychologique au travers de mesures adaptées.

## Article 2 – DIAGNOSTIC

La démarche initiée au sein de la CELR en matière de risques psychosociaux résulte notamment :

- de l'existence de précédents en matière d'actions concertées Employeur/CHSCT/Médecin du travail, ayant débouché sur la mise en place de plusieurs procédures spécifiques de prévention et de traitement de risques professionnels (guide post agression, procédure de médiation en matière de harcèlement moral, commission de travail sur les agressions verbales, mesures spécifiques aux agences sensibles...);
- d'un engagement fort du CHSCT en faveur de la réalisation d'un diagnostic sur les risques psychosociaux dans le cadre d'une démarche concertée ;
- d'une volonté de la Direction de la CELR, en lien avec les partenaires sociaux, de mieux appréhender le phénomène du stress professionnel dans l'objectif de mise en place d'actions de prévention et de traitement.

La réalisation d'un diagnostic interne est ainsi apparue comme un préalable nécessaire à la définition d'actions adaptées. Dans ce cadre, la Direction et les membres du CHSCT ont convenu du dispositif et de la méthode d'évaluation retenus qui ont permis d'aboutir à une restitution des travaux au cours du dernier trimestre 2009.

### Article 2-1 La méthode et les phases du diagnostic

Convaincus de la nécessité de définir précisément le cadre et la méthode de l'évaluation mise en œuvre au sein de l'Entreprise, la Direction et les membres du CHSCT se sont entendus sur les points suivants :

- l'intervention d'une structure externe apportant son expertise en matière d'analyse des situations de travail et d'accompagnement dans l'élaboration des dispositifs de prévention, le choix s'étant porté sur l'ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) ;
- la mise en place d'une cellule de pilotage comprenant des représentants de la Direction, des membres du CHSCT, des médecins du travail et médecin psychologue, chargé de déterminer le cadre et les modalités de l'intervention de l'ARACT et de suivre les travaux réalisés, dans le respect de règles de fonctionnement préalablement définies

(participation volontaire, caractère confidentiel des échanges tout au long de la démarche de diagnostic...).

Dans ce cadre, un Comité de pilotage de lancement s'est réuni au mois de septembre 2008 afin de définir la méthodologie et le calendrier de l'étude réalisée par l'ARACT LR. Ce comité a décidé de prioriser la démarche d'évaluation au sein de la filière VSC, et plus précisément des agences. Il a été acté d'analyser les Très Petites Agences (TPA), le poste d'accueil, le travail des seniors, la communication managériale.

La démarche de l'ARACT s'est structurée à partir :

- d'une analyse documentaire sur la base des données communiquées par la Direction et la Médecine du travail (notamment bilan social, document unique d'évaluation des risques, informations relatives à la structure des effectifs, informations relatives à l'absentéisme, données quantitatives et qualitatives issues du Médecin du travail (AMETRA) liées aux visites médicales ;
- d'entretiens avec des salariés représentant l'ensemble des métiers commerciaux en agence ;
- d'observation des situations de travail au sein des agences.

Cette démarche s'est intégrée dans le cadre défini par le Comité de pilotage qui a déterminé :

- les critères de choix des 5 agences retenues pour l'étude de l'ARACT (lieu d'implantation, mode d'organisation, effectifs, indicateurs sociaux...) ;
- la liste de collaborateurs proposés par les élus du CHSCT pour participer, sur la base du volontariat, aux groupes de travail organisés par l'ARACT afin d'identifier des pistes de réflexion et d'actions ;
- plusieurs thèmes nécessitant une évaluation spécifique (les conditions de travail au poste d'accueil, les très petites agences, le management des agences et la communication, le travail des seniors).

Une première restitution a été effectuée auprès des membres du Comité de pilotage à la fin du premier trimestre 2009, à l'issue de la première phase d'analyse documentaire et d'observation des situations de travail. Les membres du Comité ont ainsi validé la démarche et la composition des groupes de travail réunis pour proposer des pistes de réflexion et d'actions.

A l'issue de ces travaux, l'ARACT a présenté son rapport global aux membres du Comité de pilotage qui ont dégagé, les axes prioritaires du plan d'actions en matière de prévention des risques psychosociaux. L'ensemble de ces travaux a ensuite été présenté au CHSCT lors de sa réunion du 4 décembre 2009.

### Article 2-2 Le diagnostic

Au terme de ces travaux d'évaluation des facteurs de risques, l'ARACT a présenté un diagnostic structuré autour de « familles de tension » :

- Les changements : le passage « nouveau concept », l'évolution des tâches et du rendement, le contrôle et les marges de manœuvre, les horaires et le temps de travail, l'impact du contexte, la crise économique et financière ;
- Les relations professionnelles : au sein des agences, entre les agences et le siège ;
- Le management et la communication : le pilotage de la production, les réunions, les informations sur l'intranet, les perspectives professionnelles, les salaires, primes et part variable ;

Une analyse plus fine a aussi permis d'identifier des tensions spécifiques par fonction (RA/GC/CC) ou types d'unités.

Ces observations ont servi de base au groupe de travail afin de proposer des axes de réflexion et des pistes d'actions. 4 axes principaux ont ainsi été identifiés :

AXE 1- La conduite des changements dans l'Entreprise :

- Conduire les projets en impliquant davantage les acteurs et en anticipant les impacts des changements sur l'organisation, le fonctionnement des équipes, l'activité au sein des agences ;
- Répondre aux interrogations des équipes sur les changements stratégiques de l'Entreprise ;
- Prendre en compte les préoccupations quotidiennes des équipes dans le contexte actuel.

AXE 2- Le management au sein des agences :

- Intégrer davantage la dimension management dans le pilotage des agences ;
- Outiller les DAVRA sur la dimension management ;
- Faire du fonctionnement des collectifs de travail un objectif de management.

AXE 3- L'organisation au sein des agences :

- Clarifier l'interface entre les fonctions et les adapter à l'environnement ;
- Considérer la relation clients comme une variable de l'activité dans les agences ;
- Adapter le soutien aux agences ;
- Clarifier et adapter la stratégie par rapport aux TPA.

AXE4- La gestion des parcours professionnels :

- Clarifier la stratégie de l'entreprise en matière de RH ;
- Mieux équilibrer besoins de l'Entreprise et aspirations individuelles ;
- Mettre les outils RH au service des collectifs de travail.

Ces éléments ont été intégrés dans les réflexions du Comité de pilotage puis du CHSCT, dans l'objectif d'élaboration d'un plan d'action visant à :

- identifier les acteurs dédiés et structurer les procédures et dispositifs individuels et collectifs en matière de risques psychosociaux ;
- prioriser, sur la base des éléments de diagnostic, des axes de travail visant à la déclinaison de mesures collectives de prévention des risques psychosociaux.

**Article 3 – PLAN D'ACTION**

Soucieux d'engager rapidement des actions concrètes en matière de traitement et de prévention des risques psychosociaux au sein de l'Entreprise, la Direction et le CHSCT ont convenu de définir les axes majeurs et prioritaires du plan d'action global sur ce thème.

6 axes majeurs ont ainsi été arrêtés et précisés au cours de réunions de travail organisées au mois de janvier 2010, ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre en fonction du degré de priorité retenu.

Les parties au présent accord conviennent de reprendre les axes définis en concertation avec le CHSCT, qui demeure l'instance de premier plan en matière de prévention des risques psychosociaux.

### **Article 3-1 Extension Diagnostic Fonctions Support**

La phase de diagnostic, réalisée dans l'objectif d'identifier les points de vigilance, de définir des pistes de réflexion et d'action dans le sens d'une démarche de prévention des risques psychosociaux a, dans un premier temps, été effectuée au sein de la filière VSC auprès des collaborateurs affectés en agence.

Il est entendu que les axes définis dans le plan d'action mis en œuvre à l'issue de cette phase de diagnostic ont vocation à concerner l'ensemble des salariés de l'Entreprise. Néanmoins, afin d'affiner et de compléter, le cas échéant, le diagnostic effectué, une étude des problématiques et des facteurs de risques plus spécifiques aux fonctions support et des autres composantes de l'entreprise sera mise en œuvre avec l'appui de l'ARACT, selon des modalités définies par les membres du groupe de travail déterminés en accord avec les élus du CHSCT.

Un groupe de travail associant des représentants de la Direction, du CHSCT, médecin du travail et ARACT s'est réuni au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2010 afin :

- Définir les thèmes retenus ;
- Déterminer le nombre et le profil emploi des salariés sollicités ;
- Valider la méthode et le calendrier des travaux, étant entendu que les phases d'observations et entretiens ne pourront être initiées qu'à l'issue du processus de bascule informatique PSI-MYSYS.

Le diagnostic établi à l'issue de cette étude viendra compléter le 1<sup>er</sup> diagnostic effectué sur les agences et sera intégré dans le plan d'action.

Les parties se donnent comme objectif d'effectuer les entretiens et les réunions des groupes de travail au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2010, avec comme objectif une restitution de ce diagnostic en CHSCT au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2011.

### **Article 3-2 La mise en place d'une cellule de veille et de cohésion sociale**

Le plan d'action intègre la mise en place d'une cellule de veille et de cohésion sociale dans l'objectif d'assurer au mieux la prévention et le traitement des éventuelles situations de stress professionnel ou de difficultés individuelles mettant en jeu la santé ou la sécurité des salariés.

La cellule de veille présente une composition différenciée en fonction des deux rôles majeurs qui lui sont confiés :

- une composition élargie et pluridisciplinaire dans sa mission d'observation, de pilotage des actions (suivi de la mise en œuvre du plan d'action et proposition d'évolutions) et de prévention, dans le cadre de réunions organisées à intervalles réguliers. Dans cette composition, la cellule de veille comprend, outre les représentants de l'employeur, au moins un représentant par Organisation Syndicale Représentative au sein de l'Entreprise, désigné parmi les membres élus du CHSCT (ou représentant syndical au CHSCT à défaut d'élu au sein de l'instance).
- une formation plus restreinte en cas de réunion sur une situation individuelle spécifique, avec une procédure particulière définie en cas de situation grave et urgente impliquant la mise en place de mesures immédiates pour préserver la santé et la sécurité d'un collaborateur. Dans ce cadre, la cellule de veille comprend, outre les représentants de l'employeur, au moins un représentant par Organisation Syndicale ayant un ou plusieurs membres élus au CHSCT, désigné parmi ces membres.

Concernant plus précisément les hypothèses de situation grave et urgente, la composition de la cellule de veille est définie comme suit :

- Directeur des Ressources Humaines ou Responsable des Affaires Sociales
- Secrétaire du CHSCT ou un élu CHSCT

1- La cellule de veille a notamment pour mission de mesurer l'évolution des risques psychosociaux au sein de l'Entreprise au travers du suivi d'un certain nombre d'indicateurs clés.

Les indicateurs proposés sont construits à partir de données disponibles au sein de l'Entreprise et peuvent servir à la fois d'indicateurs de dépistage ou d'alerte, c'est-à-dire qu'ils rendent possible le repérage des situations à risque mais aussi l'identification de situations déjà dégradées nécessitant une intervention. Ils permettent également d'assurer le suivi de ces risques dans l'Entreprise.

A partir des indicateurs identifiés et de leur évolution, des actions de prévention partagées sont proposées afin de prévenir ou de limiter les risques psycho sociaux, dans le cadre d'un plan d'actions évolutif.

Notamment, au regard de l'analyse des indicateurs et de leur évolution, ainsi que des observations formulées par ses membres, la cellule de veille identifie et propose des actions complémentaires à envisager. La Direction peut reprendre tout ou partie de ces préconisations dans le cadre d'une adaptation du plan d'actions décliné au sein de l'Entreprise.

La cellule veille par ailleurs à la mise en œuvre et au suivi des actions ainsi définies et évalue les effets de ces actions au regard de l'objectif visé. Dans ce cadre, elle vérifie la pertinence et l'efficacité des mesures engagées.

Elle a également pour mission de transcrire les résultats du diagnostic effectué en matière de risques psychosociaux ainsi que les actions définies dans le cadre du plan d'action aux fins de traitement et de prévention dans le Document Unique d'Evaluation des Risques. Elle prépare l'avis du CHSCT sur la mise en jour du DUER en matière de risques psychosociaux.

2- La cellule de veille a une mission de détection des éventuelles situations de difficultés individuelles avérées nécessitant une prise en compte et un traitement adaptés. En ce sens, la cellule de veille analyse la situation et peut préconiser des actions. En fonction des spécificités de la situation traitée, l'employeur prend les mesures les plus adaptées, et informe les membres de la cellule de veille sur la nature et le délai de mise en œuvre de ces mesures.

La cellule de veille se réunit selon deux process distincts en fonction de l'urgence et de la gravité de la situation individuelle concernée.

De façon générale, la mission d'écoute permanente de la cellule doit permettre un traitement des situations individuelles dans un délai raisonnable.

En cas de situation d'urgence nécessitant une prise en charge immédiate (danger immédiat pour la santé ou la sécurité du collaborateur), la cellule de veille se réunit par principe sous 24 heures et en tout état de cause dans un délai maximum de 48 heures, dans le cadre d'une formation restreinte.

Les missions, la composition et le fonctionnement de cette cellule de veille sont précisés dans le cadre d'une charte spécifique qui intègre notamment l'obligation de confidentialité et de discrétion des membres qui la composent à l'égard de toute information personnelle dont ils pourront avoir à connaître dans le cadre de leurs fonctions. Cette charte pourra être adaptée pour intégrer les évolutions perçues comme nécessaires à son bon fonctionnement, après avis de la cellule de veille et du CHSCT.

Ces principes de fonctionnement visent à créer les conditions d'une libre expression des risques identifiés ou des situations individuelles dans le cadre d'une relation de confiance commune et dans une logique d'action positive en faveur de la santé et de la sécurité des collaborateurs.

### **Article 3-3 L'élaboration d'un guide pratique sur les risques psychosociaux**

Le 3<sup>ème</sup> axe du plan d'action consiste dans la rédaction concertée DRH/CHSCT/Médecin du travail d'un guide interne pratique sur les risques psychosociaux qui sera également un vecteur de communication auprès des salariés sur les travaux effectués au sein de l'entreprise sur la question de la santé au travail et des mesures de prévention mises en place.

Il s'agit d'élaborer un outil d'information et de communication à destination de l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise. Ce guide recensera les procédures déjà en vigueur en un document unique facilitant leur accès ainsi que les démarches qui y sont liées et identifiera les interlocuteurs dédiés en matière de risques psychosociaux.

Les parties se donnent comme objectif une élaboration et une diffusion de ce guide à horizon fin du 2<sup>ème</sup> trimestre 2010.

### **Article 3-4 La mise en place d'un questionnaire sur les risques psychosociaux**

M  
Le plan d'action prévoit la mise en place d'un questionnaire anonyme sur les risques psychosociaux, dans l'objectif de permettre une libre expression des salariés sur cette question et de disposer d'un outil de suivi de ses effets sur l'évolution de ces risques au sein de la CELR.

B  
FR  
TP  
Un groupe de travail réunissant des représentants de la Direction, du CHSCT et des médecins du travail sera mis en place sur cet axe du plan d'action qui nécessitera une définition claire à la fois sur les objectifs précis de ce questionnaire ainsi que sur les modalités de sa mise en place au sein de la CELR.

Les réunions de travail sur cette question seront organisées au plus tard au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2010 dans l'objectif d'une mise en œuvre à compter de 2011.

### **Article 3-5 L'accompagnement managérial : formation et sensibilisation sur les risques psychosociaux**

Cet axe du plan d'action vise à définir et mettre en œuvre les actions de formations appropriées dans le sens d'un accompagnement des Managers dans l'appréhension, la prévention et la gestion des phénomènes de stress au travail et, plus globalement, des risques psychosociaux.



Les priorités pédagogiques de cette formation ont été arrêtées en concertation avec les membres du CHSCT dans le cadre de travaux de la déclinaison du plan d'action proposé :

- Savoir Prévenir le stress professionnel (définir ce qu'est le stress et facteurs de stress, identifier les comportements générateurs de stress afin d'adapter son propre comportement/mode de fonctionnement, savoir gérer son propre stress, savoir comment éviter ou limiter les sources de stress de façon à agir dans un cadre préventif) ;
- Adapter son mode de communication au sein de l'équipe (capacité à faire passer un message, comment emporter l'adhésion, développer l'écoute, adapter sa communication à son interlocuteur ou à la situation...);
- Savoir repérer ce qui relève de la pratique managériale, du harcèlement – Zoom juridique sur le harcèlement ;
- Savoir gérer l'évaluation de ses collaborateurs ;
- Savoir repérer les situations de stress avérées, les collaborateurs en difficulté, les salariés en zone de fragilité ;
- Savoir adapter ses comportements managériaux dans ces situations – Identifier l'accompagnement adapté ;
- Connaître les dispositifs existants en matière de RPS au travers notamment du guide sur les risques psychosociaux élaboré au sein de l'Entreprise (remis lors de la formation).

Les 1ères formations seront engagées dès le second semestre 2010.

L'objectif est de former dès 2010 l'ensemble du Comité de Direction ainsi que 80 Managers du siège et du réseau.

### **Article 3-6 La clarification et la simplification de la déclinaison de la politique commerciale**

L'objectif principal de cet axe est de permettre à chaque collaborateur de mieux comprendre et s'appropriier les enjeux de la politique commerciale et les orientations stratégiques de l'Entreprise.

Il s'agit dans ce cadre d'organiser, dans une démarche de prévention du stress au travail et des risques psychosociaux, les conditions d'un échange structuré et constructif sur certains éléments exprimés dans le cadre du diagnostic concernant notamment la déclinaison de la politique commerciale au sein de l'Entreprise.

Une commission associant à la fois des représentants de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction Animation Réseau Vente, de la Direction Qualité, et des membres du CHSCT ainsi qu'un représentant du Comité d'Entreprise se réunira périodiquement (à minima 2 fois par an) afin d'aborder les questions préalablement portées à l'ordre du jour sur des thématiques précisées avant la réunion.

Les parties conviennent de retenir par priorité les thématiques suivantes :

- la multiplication des sources d'information ;
- les questions de communication ascendante/descendante ;
- l'organisation des réunions commerciales / heures du jeudi/brief qualité ;
- la nécessité de redonner du sens et de la valeur aux actions ;
- le besoin de clarification du rôle des acteurs dans les unités de travail et plus globalement dans l'Entreprise ;
- les précisions sur la méthodologie de fixation des objectifs ;
- la marge de manœuvre des commerciaux.

Ces thèmes pourront être complétés et précisés dans le cadre de l'adaptation et de l'évolution du plan d'actions.

La commission pourra proposer et préconiser des axes de progrès et des actions à mener afin de clarifier et simplifier la déclinaison de la politique commerciale au sein de la CELR.

#### **Article 4 – SUIVI DU PLAN D'ACTION**

Les parties conviennent du rôle central du CHSCT et de la cellule de veille quant aux modalités d'évaluation et de suivi de l'application du présent accord.

Ainsi la cellule de veille a notamment pour mission, dans le cadre de sa fonction d'observation et de prévention, de faire des points réguliers, sur la mise en œuvre des différents axes du plan d'action.

Elle suit également, au travers d'indicateurs pertinents, l'évolution des risques psychosociaux au sein de la CELR ainsi que les effets des actions engagées.

Elle pourra par ailleurs proposer des mesures de prévention adaptées à cette évolution.

Dans ce cadre, elle a un rôle spécifique dans la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques, préalablement à la consultation du CHSCT sur ce point.

Un bilan de la mise en œuvre des axes du plan d'action est établi annuellement et présenté au CHSCT.

Ce bilan, accompagné des éventuelles observations du CHSCT, est ensuite communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord.

Le présent accord est par ailleurs communiqué à la Commission Nationale de suivi mise en place par l'accord collectif national sur la mesure et la prévention du stress au travail du 15 juillet 2009.

#### **Article 5 – DUREE – REVISION- DENONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa date de signature.

Les signataires peuvent en demander la révision conformément aux dispositions des articles L 2222-5, L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

En cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles relatives aux risques psychosociaux et à leur prévention au sein des Entreprises, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 2 mois, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

M  
ES  
FR  
TP

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux articles L 2222-6 et L 2261-9 et suivants du Code du travail, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

## Article 6 - DEPOT – PUBLICITE

Le présent accord est établi en :

-Deux exemplaires déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, dont un exemplaire papier signé par les parties et un exemplaire sur support électronique ;

-Un exemplaire communiqué au Greffe du Conseil des Prud'hommes ;

-Un exemplaire pour chacune des Organisations Syndicales Représentatives.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction, une Communication Sociale retraçant l'essentiel sera diffusée au personnel.

Conclu à Montpellier le

30 Avril 2020

P/CELR

  
Pierre AITELLI  
Membre du Directoire

P/CFDT

  
Philippe TRINQUIER

P/C.F.T.C.

Francis RIBES

  
P/S.U.D.

P/S.U.

Pierre BOUNEAUD

Michel SALA

