

Dernière
version

20/11/17 14:43:00

Accord relatif à la prévention du stress et des risques psychosociaux et du droit à la déconnexion



GROUPE EIFFAGE

ENTRE LES SOUSSIGNÉS,

**Les sociétés du Groupe Eiffage, ayant donné mandat à la société Eiffage SA,
représentée par *M.*, en sa qualité de**

ci-après dénommées, le « Groupe Eiffage »,

ET :

d'une part,

Les organisations syndicales représentatives :

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

C.F.E/C.G.C., représentée par *M.* , 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 :

PREAMBULE

Au terme des six 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 et de développer davantage la démarche entreprise afin de lui permettre de donner sa pleine mesure.

Les parties signataires souhaitent renforcer les dispositions de l'accord du 22 octobre 2014, et notamment les dispositions relatives à la formation.

Par ailleurs, la prévention du stress et des risques psychosociaux, dans la phase de négociation du présent accord tout comme celui de 2011 et celui de 2014, a mobilisé la direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non au final. Afin qu'elles bénéficient 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 l'accord du 22 octobre 2014. 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.

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. »

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 précoce 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, et ultérieurement les CSE, 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, à l'exception des sociétés APRR et AREA qui sont exclues de son champ d'application afin de permettre aux accords conclus en leur sein 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 en est de même pour les dispositions relatives aux CHSCT.

Article 2 : Le rôle des CHSCT

Conformément aux dispositions légales, cette instance 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.

C'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, elle aura pour mission de suivre les indicateurs définis à l'article 3 du présent accord. La présentation semestrielle des indicateurs, au-delà de la stricte observation des résultats, lui permettra 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.

Les membres référents bénéficieront d'une mise à jour des connaissances acquises tous les deux ans.

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 six mois suivant sa nomination 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 départs
- le turn-over
- l'absentéisme
- l'absentéisme pour maladie
- le nombre total d'accidents du travail
- le nombre d'accidents du travail avec arrêt
- le nombre d'accidents du travail sans arrêt
- le taux de fréquence des accidents du travail
- le taux de gravité des accidents du travail
- le nombre de maladies professionnelles déclarées.

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 deux fois par an dans chaque CHSCT à savoir tous les six mois.

Ils seront consolidés au niveau de chaque branche et présentés chaque année au Groupe de suivi prévu à l'article 9 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.

Dans cette optique, des « points prévention » consacrés à des thématiques relevant de la prévention du stress, des risques psychosociaux et du droit à la déconnexion seront organisés au moins une fois par an dans l'ensemble des services. 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 en conséquence de maintenir 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'avéreraient 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 9 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 du groupe.

Les cas de suicide ou de tentative de suicide seront également analysés par le CHSCT et seront remontés au Groupe de suivi puis à la Commission de suivi.

Article 5 : Le management

Le rôle des responsables hiérarchiques 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 encadrants de l'ensemble du Groupe, entendu comme toute personne ayant sous sa responsabilité directe plusieurs salariés, seront sensibilisés à la problématique des RPS au sein de l'Université Eiffage, à travers une formation d'une journée.

Dans un premier temps, et eu égard au nombre de personnes à former, les personnes appartenant à la catégorie socio-professionnelle des cadres et ayant sous leur responsabilité directe au moins 5 collaborateurs sont en priorité visés.

Les formations au management prévues par le présent accord sont dispensées par des modules de formation au sein de l'Université Eiffage prenant en compte la dimension du bien-être au travail. Les différents actes de management devant intégrer la prévention des risques psychosociaux et la réussite en ce domaine impliquant de s'inscrire dans la durée, le contenu des formations de l'Université Eiffage 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.

Le programme de formation des encadrants sera transmis aux négociateurs des organisations syndicales signataires du présent accord.

Les évolutions de contenu qui auront été réalisées, seront présentées à la commission de suivi prévue à l'article 9 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 par l'Université Eiffage seront exposés.

Les formations des encadrants 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 de l'Université Eiffage 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 responsables hiérarchiques 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 responsables hiérarchiques 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 9.

Article 6 :Cellule d'écoute téléphonique

Les parties conviennent qu'il est essentiel de prévenir l'apparition des risques psychosociaux, et de permettre aux salariés qui en expriment le besoin d'échanger sur leurs difficultés avec des professionnels de l'écoute.

Dans ce cadre, lorsque des difficultés apparaissent, dans le respect de toute confidentialité, tout collaborateur pourra contacter un psychologue, gratuitement, 24h/24 et 7j/7 par l'intermédiaire d'un numéro de téléphone.

L'anonymat sera garanti à tout collaborateur qui en fait la demande.

Les situations problèmes identifiées par le biais de la Cellule d'écoute téléphonique devront aussi faire l'objet de remontées lors de la Commission de suivi. A ce titre, un représentant de la Cellule effectuera un bilan lors la Commission de suivi.

Ce numéro de téléphone sera affiché sur chaque panneau d'affichage des entreprises du Groupe couvertes par le présent accord.

Article 7 : Droit à la déconnexion

La négociation relative au droit à la déconnexion a été introduite par la loi du 8 août 2016. Il s'agit d'un nouveau thème de négociation pour les entreprises et les organisations syndicales. Les parties ne disposent pas de recul suffisant sur le sujet et en conséquence s'accordent sur le fait que le plein effet d'un dispositif et la mesure de son efficacité ne peuvent se faire que dans la durée.

Au vu de ces éléments, les parties ont convenu par un accord de méthode conclu le 1^{er} juin 2017 de modifier la périodicité de la négociation relative au droit à la déconnexion en la fixant à 3 ans.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-33 du Code du travail, les entreprises du Groupe seront dispensées d'engager une négociation obligatoire sur le thème de la déconnexion pendant cette période. Les dispositions du présent accord ne font néanmoins pas obstacle à la conclusion d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement prévoyant des dispositions plus favorables.

Si les outils de communication peuvent améliorer les conditions de travail (limitation des déplacements inutiles, facilité des échanges...), leur usage intensif peut se traduire par le sentiment d'une disponibilité permanente et affecter le nécessaire équilibre entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle.

Afin de garantir pleinement cet équilibre, l'entreprise reconnaît un droit à la déconnexion des outils de communication à distance et recommande à ses salariés de s'abstenir d'utiliser ces outils pendant les périodes de repos et de congés.

De façon à prévenir l'usage de la messagerie professionnelle en-dehors du temps de travail (le soir, le week-end et pendant les congés), l'entreprise rappelle en particulier :

- Que l'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone pendant ces périodes doit être justifié par la gravité et l'urgence et/ou l'importance exceptionnelle du sujet traité ;
- Qu'en dehors des jours et horaires habituels de travail, il est recommandé d'utiliser les fonctions d'envoi différé ;
- Que nul n'est tenu quoi qu'il en soit de répondre aux mails ou messages adressés durant ces périodes.

Aucune sanction disciplinaire ne pourra être prononcée à l'encontre d'un collaborateur ayant refusé de répondre aux sollicitations de sa hiérarchie en dehors de ses horaires habituels de travail. De même, aucun collaborateur ayant refusé de répondre aux sollicitations de sa hiérarchie en dehors de ses horaires habituels de travail ne pourra voir sa progression de carrière freinée pour ce motif.

Dans l'hypothèse où le salarié serait néanmoins invité à se connecter en dehors de ses horaires habituels de travail, celui-ci aura la capacité de saisir le CHSCT ou sa hiérarchie pour faire valoir son droit à la déconnexion.

De plus, dans un esprit de sensibilisation des salariés du groupe au droit à la déconnexion, les parties au présent accord souhaitent pouvoir mettre en œuvre un message d'alerte qui serait diffusé sur la messagerie professionnelle du salarié dans l'hypothèse où ce dernier serait amené à se connecter en dehors de ses horaires habituels de travail. Dans les six mois suivant la signature du présent accord, les parties conviennent d'examiner la faisabilité technique d'un tel dispositif.

A l'exception des cas particuliers qui ne seraient pas visés dans cet accord, les horaires habituels de travail du salarié sont ceux définis en application de son contrat de travail, de l'horaire collectif de l'entreprise ou du service auxquels il appartient.

L'entreprise rappelle par ailleurs que pour limiter son accessibilité lors d'une période de congés, l'utilisateur est encouragé à activer la fonction « gestion des messages en cas d'absence », laquelle permet de notifier son indisponibilité à tout correspondant et/ou désigner un collègue de travail ayant accepté de répondre en cas d'urgence ;

L'efficience du droit à la déconnexion implique une responsabilité collective. La ligne managériale doit ainsi s'assurer du respect de ce droit. Parallèlement, chaque salarié doit prendre conscience que sa propre utilisation des outils numériques peut être inappropriée et doit respecter ses collègues de travail dans leur usage, notamment en prêtant attention au moment le plus opportun pour envoyer un message, ou encore en précisant la date à laquelle la réponse est attendue.

Tout salarié recruté recevra, dès son embauche, des consignes portant sur le respect du droit à la déconnexion notamment sur l'utilisation du matériel informatique mis à sa disposition.

Dans un souci de prévention et d'amélioration du comportement de chacun, l'entreprise entend mettre en place un module de formation e-learning afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux bonnes pratiques d'utilisation des nouvelles technologies.

Un premier bilan annuel de la mise en œuvre du droit à la déconnexion sera effectué lors de la Commission de suivi du groupe prévue à l'article 9.

Article 8 : Relations de travail

Les risques psychosociaux sont difficiles à appréhender. Leurs causes sont multiples. Le salarié peut éprouver des difficultés en raison des relations de travail, qu'elles soient verticales ou horizontales.

La politique et les valeurs du Groupe Eiffage impliquent une exemplarité et une transparence de tous les acteurs de l'entreprise exprimées notamment par le respect de chacun. Le « vivre ensemble » a pour corollaire la politesse, la courtoisie, l'honnêteté, le respect et l'écoute de la parole d'autrui. Il est donc primordial, lorsqu'une démarche de prévention du stress et des risques psychosociaux est mise en œuvre, que l'ensemble des acteurs de l'entreprise s'imposent, par leurs comportements, le respect de ces règles.

Ainsi, dans un souci d'équilibre de la vie privée et de la vie professionnelle, il est recommandé aux collaborateurs de ne pas entraîner, par leurs comportements, des situations de sollicitations excessives. Par exemple, cela peut résulter de l'envoi d'un mail à caractère urgent qui implique une réponse immédiate d'un collaborateur en situation de repos ou de congé. Afin d'optimiser les comportements au sein de l'entreprise, un Master socle ayant pour thème la gestion par le collaborateur de son organisation du travail sera mis en place.

Article 9 : 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 du droit à la déconnexion 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 deux fois par an pendant toute la durée 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'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, notamment proposer des supports méthodologiques pour les CHSCT et pour l'étude des situations problèmes afin de garantir une certaine cohérence dans leur analyse.
- Partager les initiatives locales, et notamment les expériences réussies, afin de permettre à toutes les entités du Groupe de progresser
- Examiner les améliorations possibles du droit à la déconnexion des salariés du Groupe

Ainsi, il apparaît que les deux réunions de la Commission de suivi devront s'organiser de la manière suivante.

La première réunion de la Commission de suivi qui aura lieu après le Groupe de suivi au niveau de la branche devra plus particulièrement être consacrée à l'examen des trois premiers points ci-dessus afin d'obtenir annuellement une vision claire et commune de la démarche mise en œuvre par le présent accord au sein du groupe.

Cette première étape permettra aux membres de la Commission de suivi lors de la deuxième réunion de mener un travail de fond sur la situation qui a été analysée afin d'aller encore plus loin dans le développement de la démarche conformément aux trois autres points ci-dessus.

A ce titre, des personnes extérieures pourraient être invitées à la Commission de suivi notamment un représentant de l'organisme de formation, et un représentant de la cellule d'écoute.

Par ailleurs, les parties sont conscientes de l'importance que la Commission de suivi soit accompagnée par un organisme extérieur et neutre tout au long de l'application de cet accord, comme c'est par exemple le cas de l'ANACT.

Ainsi, la direction et les organisations syndicales signataires souhaitent que cet organisme soit présent lors des deux Commissions de suivi et les accompagne dans la mise en œuvre de la démarche, en particulier dans l'analyse des « situation-problème ».

Le choix de l'organisme sera fait en concertation entre les organisations syndicales signataires et la Direction.

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 10 : Communication

La démarche mise en œuvre par le présent accord fera l'objet, conséutivement 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.

Par ailleurs, une communication sur le contenu de l'accord sera diffusée à l'ensemble des salariés. Cette communication aura vocation à faire connaître les dispositions essentielles de l'accord, ainsi qu'à mettre à disposition des salariés le numéro de la cellule d'écoute.

Article 11 : Durée de l'accord

Conformément à l'accord portant sur l'organisation et le déroulement de la négociation collective relative à la prévention du stress et des risques psychosociaux et au droit à la déconnexion conclu le 1^{er} juin 2017, le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et entre en application à compter de sa date de signature. Il cessera de produire ses effets à l'échéance de ce terme.

Article 12 : 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 13 : Révision

La révision du présent accord pourra se faire conformément à l'article L.2261-7-1 du Code du travail.

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 14 :

Etant donné les évolutions législatives en cours, il est convenu entre les parties que le rôle dédié au CHSCT dans le cadre de cet accord sera maintenu dans les nouveaux dispositifs envisagés, notamment à travers le Conseil social et économique.
Ces évolutions feront l'objet d'un point spécifique en Commission de suivi.

Article 15 : 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 Yvelines 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.

A ce dépôt sera jointe une version de l'accord ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 et de l'article 2 du décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, afin qu'elle soit versée dans la base de données nationale.

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.

