

Accord de méthode sur la Prévention des Risques Psychosociaux

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés composant l'U.E.S. BULL en France représentée par Monsieur Stéphane DURET, Directeur des Ressources Humaines, mandaté à cet effet d'une part,

Et,

Les organisations syndicales soussignées d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Bull fonde son efficacité sur la motivation de chaque salarié de l'entreprise.

La responsabilité et l'éthique du Groupe passent par l'affirmation du respect et de l'intégrité des collaborateurs qui sont associés aux développements de Bull.

En conséquence, le présent accord met en place le cadre d'un dialogue social favorable à la construction d'un accord de fond qui comprendra des mesures de prévention des risques psychosociaux comme le 'stress' ou le harcèlement. En ce sens, cet accord de méthode est une première brique à la construction de cette démarche volontariste.

Les signataires de ce présent accord soulignent donc l'importance qu'elles accordent à la prévention des risques professionnels en l'inscrivant dans un ensemble d'actions qui composent la politique de prévention de l'entreprise dans le respect de la réglementation en vigueur. Elles préparent ainsi la transcription - au travers du futur accord de fond - des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

Les parties signataires rappellent, en référence à l'article L 4121-1 du Code du Travail, que la protection de la santé et de la sécurité au travail relève de la responsabilité de l'employeur ; il lui revient de l'intégrer dans l'organisation du travail et dans le management.

A ce titre, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, comprenant :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Enfin, l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'accord final recherché aura notamment pour base le rapport « Bien-Etre et efficacité au travail » remis au Premier Ministre en février 2010.

C'est dans cette optique qu'est conclu le présent accord de méthode en tant que démarche visant à renforcer et à compléter les dispositifs existants, tout en précisant le cadre méthodologique de la démarche de prévention que l'entreprise souhaite développer.

Chapitre 1 : Cadre de la démarche

Article 1.1 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir le cadre méthodologique de la démarche de prévention des risques psychosociaux avec les partenaires sociaux et les acteurs de la prévention de l'entreprise.

L'employeur s'engage à prendre les dispositions nécessaires et suffisantes, pour prévenir, combattre et sanctionner les comportements allant jusqu'aux diverses formes de harcèlements, ceci dans la stricte application des articles L.1152 et suivants du Code du Travail.

Article 1.2 Définitions

Les parties conviennent de faire leur les définitions des risques psychosociaux données par la réglementation en vigueur et en particulier par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 sur la prévention du stress au travail. Il en sera de même pour les définitions qui seront données par des textes règlementaires ou des ANI postérieurs au présent accord.

Les parties rappellent, à titre d'exemple, la définition de l'ANI du 2 juillet 2008 pour souligner l'esprit dans lequel s'inscrit cette démarche.

Définition du stress (extrait de l'ANI du 2/7/2008) :

« 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. »

Article 1.3 La démarche globale

Les parties conviennent de structurer la démarche de prévention des risques psychosociaux. De plus, la démarche devra préciser les dispositifs de « signalement » d'une part et de « traitement » des situations d'autre part.

Ces trois aspects de cette démarche (prévention, signalement, traitement) structureront les travaux à venir et, le cas échéant, l'accord sur le fond qui en découlera.

D'ores et déjà, les parties conviennent que les salariés qui se sentent en situation de souffrance avérée doivent pouvoir signaler leur situation au travers d'un dispositif efficace et dans lequel ils ont confiance. Ces situations peuvent être déclarées par le salarié, directement ou indirectement, ou détectées par son environnement, dès à présent. Par ailleurs, le management doit être sensibilisé à la notion de souffrance au travail et doit connaître la conduite à tenir et les démarches à entreprendre pour faire face à ces situations.

A ce titre, la Direction s'engage, dans les mois à venir, à mener les actions suivantes :

- 1- clarification des rôles des acteurs de la prévention constituant le dispositif de veille par rapport aux situations de souffrance au travail : Représentants du Personnel (en particulier les représentants du personnel aux CHSCTs), Médecine du travail, Assistantes sociales, Responsables des Ressources Humaines, Management,
- 2- communication à la commission visée à l'article 2.1 du mode opératoire concernant le baromètre social destiné à recueillir les perceptions des salariés du Groupe afin d'identifier entre autres les contextes où une vigilance particulière est susceptible d'exister dans l'entreprise pour les risques psychosociaux,
- 3- généralisation de la sensibilisation systématique du management à la prévention des risques psychosociaux sous forme de formation ou de conférences,
- 4- début de la sensibilisation de l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, sans que cela soit exhaustif, les parties conviennent de définir les dispositifs de prévention au travers :

- de l'identification des risques et de leur évaluation
- l'actualisation du Document Unique d'Evaluation des risques professionnels et le plan d'actions associé pour les sites concernés
- la construction d'indicateurs
- les actions de formation du Management.

Les dispositifs doivent également viser à réduire les risques à la source, à diminuer leur fréquence d'apparition et la gravité de leur impact.

Chapitre 2 : Les acteurs de la démarche

L'entreprise va renforcer la sensibilisation, l'implication et la collaboration avec les acteurs de la démarche, que sont la fonction Ressources Humaines, le management, les Représentants du Personnel - dont les représentants du personnel aux CHSCTs -, la médecine du travail, les assistantes sociales, la fonction Sécurité; chacun de ces acteurs intervient selon le cadre de ses attributions au niveau national ou au niveau des différents établissements.

Après sensibilisation de l'ensemble des salariés, chacun à son niveau, développera une vigilance particulière aux risques psychosociaux pour pouvoir être un acteur de prévention.

Article 2.1 : Désignation d'une commission pluridisciplinaire

Cette commission aura pour finalité, à partir des analyses existantes synthétisées par ses membres sur la situation actuelle concernant les risques psychosociaux chez Bull, d'établir des préconisations par types de situations qui génèrent des situations de souffrance au travail. Elle cherchera à identifier et à recommander des facteurs de prévention ou des logiques de prévention ainsi que des indicateurs associés pour en valider l'effectivité.

Le présent accord précise le mode de désignation et de fonctionnement de la commission.

Il est convenu de composer une commission pluridisciplinaire avec des représentants du personnel et de la Direction.

La commission est appelée Commission RPS; elle se réunira avec un nombre restreint de membres, permanents. Ceux-ci devront identifier les facteurs de risques et établir des préconisations.

La commission disposera entre autres des éléments qui seront issus du baromètre social en lien avec les risques psychosociaux, lorsque les résultats de l'enquête seront connus (estimation avant fin 2010).

Les préconisations de la Commission RPS alimenteront le projet d' « accord de fond » sur la démarche de prévention des risques psychosociaux.

Article 2.2 : Modalités retenues en terme de représentation (choix et nombre) de la Commission RPS

Les parties conviennent de constituer la Commission RPS avec :

- d'une part, des membres permanents désignés par les Organisations Syndicales à hauteur de 4 places par Organisation Syndicale,
- et d'autre part, par 4 membres permanents de la Direction Ressources Humaines impliqués dans la conduite du projet de prévention des risques psychosociaux.

Chaque réunion de la Commission RPS fera l'objet d'un compte-rendu rédigé en séance qui permettra de suivre l'avancement des préconisations envisagées (familles de risques qui se posent dans l'entreprise, facteurs ou logiques de prévention envisageables, propositions d'indicateurs de suivi le cas échéant).

Des membres de la médecine du travail, intéressés par la démarche de prévention des risques psychosociaux entreprise chez Bull, pourront être invités à l'initiative de la Commission RPS pour participer à la réflexion sur ces préconisations dans le cadre de leur rôle de conseil et d'assistance; leur pratique effective du secret médical garantit aux salariés concernés la confidentialité nécessaire à la gestion des situations détectées de souffrance au travail.

Les CHSCTs :

Les CHSCTs seront des instances essentielles dans la prévention des risques psychosociaux.

Ils bénéficient des conseils, des avis et des rapports du médecin du travail, au sein de l'instance.

A ce jour, les instances représentatives des CHSCTs couvrent les 14 sites en France, dont l'effectif est réparti pour moitié en région parisienne et pour moitié sur les sites régionaux :

5 sites parisiens :	9 Régions :
LES CLAYES MASSY SAINT OUEN EVIDIAN ISSY LES MOULINEAUX (à venir)	BORDEAUX LILLE LYON MARSEILLE NANTES STRASBOURG TRELAZE ECHIROLLES ANGERS

Dans le cadre de ses domaines d'intervention, chaque CHSCT est consulté dans l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des risques professionnels dont les risques psychosociaux font partie.

Il en résulte l'intérêt de restituer les travaux de la Commission RPS aux CHSCTs en vue d'une démarche de prévention coordonnée sur l'ensemble des sites couverts par cet accord.

Dans ce but, un point d'avancement sur la démarche méthodologique et les actions qui en découleront sera effectué régulièrement dans le cadre des réunions des CHSCTs, par le Président des CHSCTs.

A cette fin, le Président des CHSCTs pourra se faire assister par des membres de la Commission RPS avec la participation conjointe d'un Responsable Ressources Humaines membre de la Commission, pendant la durée du présent accord.

Chapitre 3 : Modalités de mise en œuvre

Article 3.1 : Les étapes en vue de la négociation d'un accord de prévention des risques psychosociaux

Les parties conviennent de fixer le calendrier des réunions de la Commission RPS comme suit :

12 octobre 2010
9 novembre 2010
9 décembre 2010
11 janvier 2011
15 février 2011.

Les parties se réservent la possibilité de modifier les dates d'une réunion à l'autre.

Article 3.2 : Restitution des travaux de la Commission RPS

A l'issue de ce processus, les analyses et les préconisations de la Commission RPS seront présentées d'une part à la Direction, d'autre part aux Organisations Syndicales.

Recommandation est faite par les signataires d'opérer ce travail de restitution auprès du Management et de la fonction Ressources Humaines et de poursuivre la sensibilisation de l'ensemble du personnel.

Article 3.3 : Entrée en vigueur

Il est convenu entre les parties que le présent accord est conclu pour la période nécessaire à la préparation et à la négociation d'un accord de fond sur la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise et, à défaut de signature d'un accord de fond, pour une durée déterminée de 1 an.

Il entrera en vigueur à la date de signature.

Les parties conviennent de se rencontrer si de nouveaux dispositifs légaux, réglementaires, ou conventionnels relatifs aux risques psychosociaux sont définis et nécessitent l'évolution de cet accord.

Article 3.4 : Dépôt

Le présent accord est déposé par la Direction de l'entreprise en deux exemplaires (dont un sous format électronique) auprès de la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Yvelines et auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

Chaque signataire se verra remettre un exemplaire original.

Article 3.5 : Communication

La Direction publiera un communiqué interne, consécutivement à la signature du présent accord, pour affirmer sa volonté de prévenir les risques psychosociaux au sein de Bull. Ce texte précisera quels sont les acteurs de la prévention et ce que sont les grandes familles de risques psychosociaux professionnels .

Hormis les obligations de dépôt citées dans l'article 3.3 du présent accord, la Direction s'engage à ne pas publier en externe de communiqué relatif à la signature du présent accord ou relatif au contenu des préconisations qui feront l'objet des discussions dans le cadre de la Commission RPS, pendant la durée de validité du présent accord de méthode.

Fait aux Clayes-sous-Bois, le

Pour l'Unité Économique et Sociale de Bull en France

S DURET, Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

CFDT :

CFE/CGC :

CFTC :

CGT :

CGT/FO :