

**ACCORD DE METHODE
SUR LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

Préambule

Le groupe SMABTP a toujours été soucieux des conditions de travail de ses salariés.

C'est dans ce cadre qu'a été conclu, le 24 mai 2000, un accord sur le règlement de l'horaire mobile applicable à quasiment l'ensemble des salariés du groupe SMABTP, permettant ainsi à chacun d'organiser son temps de travail avec une certaine souplesse, tout en tenant compte des nécessités de continuité du service.

De même, ont été annexées à l'accord sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail du groupe SMABTP en date du 26 avril 2000, des dispositions particulières relatives au travail à temps partiel choisi.

Dans l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du groupe SMABTP, conclu le 15 janvier 2009, sont énoncées un certain nombre de mesures visant à mieux prendre en compte la parentalité.

Le groupe SMABTP fait l'une de ses priorités de la préservation et de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail de son personnel et, a initié une démarche de prévention depuis 2009 en organisant des formations « *Management relationnel* ». 220 managers ont ainsi suivi cette formation en 2009 et le groupe SMABTP poursuit ces formations pour tous les nouveaux managers.

Au-delà des actions déjà engagées par le groupe SMABTP concernant la sécurité, la santé et l'amélioration des conditions de travail, la direction de la SMABTP souhaite sensibiliser et informer l'ensemble du corps social afin de faire prendre conscience et responsabiliser tout un chacun sur les bons comportements à adopter dans les relations professionnelles.

Le présent accord transpose, au sein du groupe SMABTP, l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 ainsi que l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, en organisant la prévention des situations à risques, et ce afin de construire un plan d'actions en concertation avec l'ensemble des acteurs concourant à la santé au travail, notamment les différents CHSCT et les médecins du travail.

Cet accord de méthode vise ainsi à organiser les différentes étapes de la prévention des risques psychosociaux en entreprise.

AC AM PT
CR M
B

CHAPITRE 1 - DEFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1.1. Définition du stress au travail

L'Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 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. 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. ».

1.2. Définition du harcèlement et de la violence au travail

L'Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 donne une définition du harcèlement et de la violence au travail :

« Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail ».

« La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique.... »

CHAPITRE 2 - PRE-DIAGNOSTIC

La démarche consiste à établir un pré-diagnostic à partir des indicateurs existant au sein de l'entreprise.

Ces indicateurs permettent d'objectiver les problèmes de stress éventuels au travail, et d'évaluer leurs dimensions individuelles et collectives.

AC AM
CR
AL
PT
FJ

2.1. Détermination des indicateurs de dépistage

Les parties conviennent que le pré-diagnostic sera établi à partir des indicateurs suivants :

2.1.1. Indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise

a. absentéisme

- suivi du taux d'absentéisme par catégories: répartition des journées d'absence pour maladie, accident de travail et maladie professionnelle
- suivi du taux d'absentéisme de courte durée (absence inférieure ou égale à 5 jours)

b. mouvements du personnel

- taux de mobilité,
- taux de départs avec précision sur les motifs des départs : démission, licenciement, fin de période d'essai.

Pour les indicateurs a et b ci-dessus, la Direction établira un état des lieux, sur deux ans, en effectuant une analyse qui sera ventilée par ancienneté dans le groupe, par sexe, par directions.

c. relations sociales dans l'entreprise

- nombre de réunions du comité central d'entreprise, des comités d'établissement, des CHSCT,
- moyens des différents CHSCT : nombre de réunions, nombre de visites sur place,
- demandes particulières des CHSCT,
- organisation des entretiens individuels : périodicité, modalités d'organisation,
- nombre de saisines relevant des questions des Délégués du personnel (que ce soit par le biais de la DRH ou du registre des DP),
- nombre d'enquêtes internes diligentées dans l'exercice.

d. temps de travail

- nombre de salariés concernés par les horaires mobiles,
- nombre de salariés à temps partiel choisi.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à être attentive aux dépassements significatifs d'horaires.

Ces indicateurs seront établis à partir notamment des documents suivants :

- bilan social,
- rapports annuels d'activité des CHSCT et analyse des différents procès-verbaux.

AM
CB
AL
R
PT

2.1.2. Indicateurs en matière de santé et de sécurité

a. accidents du travail

- nombre d'accidents du travail, fréquence des accidents du travail, durée moyenne d'un accident du travail, etc.,
- cause des accidents du travail.

b. maladies professionnelles

- nombre de maladies professionnelles,
- Troubles musculo-squelettiques (TMS) déclarés en maladies professionnelles,

c) inaptitudes

- suivi des restrictions d'aptitude temporaires ou définitives et des inaptitudes temporaires et/ou définitives prononcées par le médecin du travail.

d) services de santé au travail

- nombre de visites médicales en distinguant visites de reprise, de pré-reprise ou spontanées à la demande des intéressés ou de l'employeur,
- réorientation par le médecin du travail du salarié vers un poste différent ou demandes d'aménagement de poste.

Les indicateurs seront constitués à partir des éléments du bilan social et des rapports annuels des CHSCT. La Direction se rapprochera de la médecine du travail, pour obtenir les informations utiles.

2.2. Recueil des informations

La DRH du groupe SMABTP recueillera les diverses informations nécessaires au pré diagnostic sur la base des indicateurs susvisés d'ici la fin de l'année 2010.

L'état des lieux sera effectué sur les deux dernières années (2008 et 2009) pour les indicateurs relevant du paragraphe 2.1.1 et 2.1.2 a et b et sur l'année 2010 pour les indicateurs 2.1.2 c et d).

Une fois le pré-diagnostic établi, il sera présenté à la commission de suivi telle que définie au paragraphe 3.5. puis aux différents CHSCT.

CHAPITRE 3 - PLAN D' ACTIONS

A partir du pré-diagnostic, le groupe SMABTP définira un plan d'actions qui relève de la seule responsabilité de l'employeur.

Le groupe SMABTP entend, pour préparer ce plan d'actions, associer à la réflexion la commission de suivi, les CHSCT et les médecins du travail et le responsable sécurité de l'entreprise.

Al AM M PT
CB

Ce plan visera au mieux être en entreprise et à l'amélioration de l'efficacité professionnelle, par une meilleure prévention des risques psychosociaux.

D'ores et déjà, le groupe SMABTP s'engage dans les actions suivantes :

3.1. Compréhension commune de la notion de stress lié au travail

Il est apparu indispensable que l'ensemble des acteurs parle un langage commun en matière de stress au travail.

Cela implique qu'ils soient formés ensemble sur la notion de stress lié au travail dans sa dimension aussi bien de stress individuel, relationnel, que collectif.

Le groupe SMABTP s'engage à organiser une formation visant à la compréhension de la notion de stress lié au travail ainsi que des notions de harcèlement et de violence au travail : cette formation s'adresse à l'ensemble des membres des différents comités d'hygiène et de sécurité, et aux délégués syndicaux.

Ces formations seront dispensées, courant octobre 2010, par un professionnel spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux.

Une action de sensibilisation et d'information de l'ensemble du personnel sur les notions de stress au travail, sera également entreprise d'ici la fin de l'année 2010.

3.2. Refonte du document unique d'évaluation des risques

Conscient de la nécessité d'adapter le document unique à la situation nouvelle créée par la prévention des risques psychosociaux, le groupe SMABTP effectuera une refonte du document unique.

Le groupe SMABTP s'engage à transmettre aux différents CHSCT un nouveau projet de document unique.

3.3. Actualisation du règlement intérieur

Le groupe SMABTP s'engage à faire évoluer son règlement intérieur pour tenir compte également de la prévention du harcèlement dans le cadre des activités professionnelles. Il précisera en particulier la procédure à observer si de tels faits survenaient ainsi que les sanctions qui devront être prises à l'égard de collaborateurs qui se rendraient coupables de tels agissements, ou tiendraient des propos mensongers relatifs à une situation de harcèlement.

3.4. Formation du personnel d'encadrement

Le groupe SMABTP entend maintenir l'effort entrepris concernant la formation des managers notamment à l'égard de tous les salariés promus managers ou engagés par la SMABTP.

AL AM
CB M
PS

Il a d'ores et déjà été prévue, en 2010, une formation spécifique, à destination des managers, sur la prévention des risques psychosociaux.

3.5. Création d'une commission de suivi

Afin d'assurer l'analyse des situations de risques au travail et de réfléchir aux moyens de prévention, les parties décident de la création d'une commission de suivi composée de la DRH et des Délégués syndicaux centraux.

Cette commission se réunira à l'initiative de l'employeur, au moins une fois par an.

3.6. Autres actions

Le groupe SMABTP pourra décider d'autres actions en fonction des résultats du pré diagnostic, notamment, si le pré-diagnostic met en lumière des situations particulières à risques au sein de services, établissements ou régions.

CHAPITRE 4 - SITUATION D'URGENCE

Sans attendre la mise en place du plan d'actions et des différentes mesures visées à l'article 3, il devra être traité en urgence des situations particulières comportant un risque grave pour le salarié.

4.1. Traitement des cas individuels / collectifs

Le traitement des cas individuels ou collectifs détectés relève de la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines. Le salarié doit, en cas de difficulté, soit en référer à sa hiérarchie (N+1 ou N+2), soit à la DRH pour faire part de sa difficulté. **Garantie lui est donnée de pouvoir alerter sans crainte de conséquence négative.**

En cas de situation grave, la Direction de l'entreprise prend immédiatement les mesures nécessaires en se rapprochant du médecin du travail, si nécessaire.

L'employeur s'assurera, le moment venu, auprès du médecin du travail de l'aptitude du salarié à reprendre son travail et informera la commission de suivi (cf. art4.4) de la situation en prenant soin du respect de la confidentialité tant à l'égard du collaborateur que des circonstances particulières de l'événement.

4.2. Accompagnement des collaborateurs

Le Groupe SMABTP s'engage à étudier la mise à disposition d'un service d'assistance spécialisé pour accompagner les collaborateurs qui le souhaiteraient.

4.3. Communication

Afin de sensibiliser l'ensemble du personnel sur les mesures et principes définis dans le cadre de l'accord, celui-ci sera mis en ligne sur la base DRH Infos.

ABC AM 25
CR M
R

4.4. Suivi de l'accord

Un bilan sera présenté chaque année à la commission de suivi telle que définie dans l'article 3.5.

4.5. Entrée en vigueur de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de signature.

L'accord sera déposé auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris XV et du secrétariat greffe de Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 27 septembre 2010
En deux exemplaires originaux

Pour le groupe SMABTP :

Alain LE GAL
Directeur des Ressources Humaines

Fabienne MASSON
Responsable des Affaires Sociales

Pour les organisations syndicales :

CFDT représentée par Patrick JEU

CFTC représentée par Alain CHOPART

CFE - CGC représentée par
André MARSAUD

SASGSMABTP-UNSA représentée par
Christophe ROUSSEL