

# ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA QUALITE DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL ET A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Entre,

**La Mutuelle Assurance des Instituteurs de France (M.A.I.F.)**, société d'assurance mutuelle, dont le siège social est situé 200 avenue Salvador Allende – 79038 NIORT Cedex 9, représentée par Monsieur Roger BELOT, Président Directeur Général,

**FILIA - M.A.I.F.**, Société Anonyme, dont le siège social est situé 200 avenue Salvador Allende – 79076 NIORT Cedex 9, représentée par Monsieur Roger BELOT, Président Directeur Général,

Ci-après dénommées « l'Entreprise »,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives** du personnel de la M.A.I.F. et de FILIA - M.A.I.F., signataires ci-dessous dénommées,

- la CAT représentée par.....*Stephane Béron*.....
- la CFDT représentée par.....*Frédéric DUFLOS*.....
- la CFE-CGC représentée par.....*Elisabeth FERRE*.....
- la CGT représentée par.....*TABAUD daic*.....
- la CGT-FO représentée par.....
- l'UNSA MAIF représentée par.....*FREDERIC RAISON*.....

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

CT *CT*  
p 1/16  
SB  
FR *CF*

## SOMMAIRE

PRÉAMBULE	Page :	3
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET OBJET	//	4
ARTICLE 2 - MOBILISATION DES ACTEURS ET DEFINITION DES ROLES	//	4
2.1 - La définition des rôles	//	4
2.1.1 - Les dirigeants	//	4
2.1.2 - L'ensemble des salariés	//	5
2.1.3 - L'ensemble de la ligne managériale	//	5
2.1.4 - La fonction Ressources Humaines	//	5
2.1.5 - Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	//	6
2.1.6 - Les Médecins du travail et le Service prévention des risques	//	6
2.2 - Les dispositifs de communication	//	7
2.3 - Le glossaire	//	7
ARTICLE 3 - MESURES DE PREVENTION ET D'INTERVENTION	//	7
3.1 - Intégration d'un volet «prévention des risques professionnels, dont les RPS» dans chacun des programmes de transformation et des projets importants, dès la phase de conception et/ou de cadrage	//	7
3.2 – Organisation de temps de dialogue et d'échanges visant à favoriser l'expression des salariés	//	8
3.3 - Accompagnement, outillage et formation des managers	//	9
3.4 – Mise en place d'un protocole de reprise d'activité des salariés après des longues absences	//	9
3.5 – Mise en place d'un protocole relationnel en vue de la gestion des situations sensibles individuelles et/ou collectives	//	9
3.6 – Pérennisation des dispositifs d'écoute et de soutien psychologique, ainsi que de celui relatif à la gestion des événements traumatiques	//	10
ARTICLE 4 - MOYENS DE SUIVI DES DISPOSITIFS DE L'ACCORD	//	11
4.1 - Les indicateurs de suivi	//	11
4.2 - L'enquête de perception	//	12
ARTICLE 5 - RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA CONCERTATION	//	12
5.1 - Création d'une commission de prévention des risques psychosociaux qualité des conditions de vie au travail	//	12
5.1.1 - Mission	//	12
5.1.2 - Composition et moyens	//	12
5.2 - Formation des représentants du personnel.	//	13
5.3 - Enrichissement du contenu des dossiers présentés pour consultation devant le Comité d'entreprise et les CHSCT	//	13
ARTICLE 6 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	//	14
ARTICLE 7 – ADHESION	//	14
ARTICLE 8 - REVISION DE L'ACCORD	//	14
ARTICLE 9 – DEPOT ET PUBLICITE	//	14
ANNEXES non contractuelles (informatives)	//	16

## PREAMBULE :

Le bien-être et la qualité des conditions de vie au travail des salariés constituent des ressources essentielles pour la performance sociale et économique de la MAIF.

La MAIF attache une importance considérable à l'accompagnement de chacun de ses salariés dans l'accomplissement de sa mission. L'ambition de la MAIF, au travers de cet accord triennal, est de franchir un palier supplémentaire dans l'amélioration durable de la qualité de vie au travail de ses salariés, en inscrivant résolument cette démarche parmi ses priorités d'action.

Dans le cadre des orientations définies par le Conseil d'Administration, la Direction de la MAIF s'engage à organiser, pour ses salariés, un cadre social et humain de qualité reposant sur une organisation du travail, des outils et des méthodes respectueuses de la santé mentale et de l'intégrité physique de ces derniers.

Les parties s'accordent à reconnaître que les projets de transformation en cours ou à venir, constituent des facteurs potentiels de risques et conviennent que leur déclinaison opérationnelle doit favoriser une organisation du travail motivante.

Dans cette perspective, les parties signataires affirment leur volonté de contribuer au développement et à la promotion de la politique de prévention des risques psychosociaux et confirment leur engagement à :

- Créer un cadre d'action négocié, connu et partagé par tous les acteurs internes, respectueux par ailleurs des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel ;
- Mobiliser les acteurs clés sur les enjeux de la prévention en définissant leurs rôles et en leur accordant les moyens d'action en faveur de la qualité des conditions de vie et de l'efficacité au travail ;
- Investir dans des programmes d'accompagnement et de formation des managers :
  - à la conduite des hommes et des équipes,
  - aux comportements managériaux renforçant le soutien et l'écoute de leurs collaborateurs,
  - aux responsabilités sociales et humaines du manager ;
- Se doter d'une compréhension et d'un vocabulaire communs afin de conforter le dialogue social actif et continu sur cette thématique ;
- Rapprocher les enjeux économiques, sociaux et humains de la Mutuelle de l'action au quotidien des salariés, par une information claire et régulière au travers de la prise en compte des défis tels que la qualité du service, la cohésion sociale et la performance ;
- Incrire durablement les principes de prévention et d'amélioration des conditions de vie au travail dans l'action de l'entreprise au quotidien. A cette fin, et sans négliger les niveaux secondaire et tertiaire, accorder un rôle prioritaire à la prévention

primaire, qui consiste à réduire ou éliminer les risques à la source et prendre en considération les situations de travail réel ;

- Assurer un suivi structuré et une évaluation régulière des dispositifs négociés, pendant la durée de l'accord.

## ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale, constituée de MAIF et de FILIA-MAIF.

Il vise à créer un cadre négocié pour l'amélioration de la qualité des conditions de vie au travail des salariés et la prévention des risques psychosociaux et à transposer, par ailleurs, les dispositions des accords nationaux interprofessionnels sur le stress (ANI du 2 juillet 2008), sur le harcèlement et la violence au travail (ANI du 26 mars 2010) et sur la qualité de vie au travail (Titre V de l'ANI du 19 juin 2013).

## ARTICLE 2 – MOBILISATION DES ACTEURS ET LA DEFINITION DES ROLES

### 2.1 - La définition des rôles

#### 2.1.1 - Les dirigeants

L'engagement des membres de la Direction, dans le cadre des orientations définies par le Conseil d'Administration en matière de cohésion sociale, est indispensable pour que la déclinaison opérationnelle de sa politique et l'atteinte de la performance économique et sociale prennent en compte le facteur humain et les questions de la santé au travail des salariés.

Pour y parvenir, un débat régulier et direct sera réalisé au sein de la Direction Générale, sur les sujets de santé au travail et leur prise en considération dans l'évaluation de la performance globale.

Les dirigeants veillent à :

- l'implication de l'ensemble des autres acteurs de l'entreprise ;
- la mise en œuvre des mesures et dispositions négociées dans le cadre du présent accord.

Conformément à l'article L.4121-1 du Code du travail, dans son rôle d'employeur, la Direction prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. A ce titre, elle identifie, évalue les risques pour la santé et la sécurité des salariés et les transcrit dans le document unique.

De manière cohérente avec le triptyque «performance, qualité du service et cohésion sociale», et tenant compte du contexte des transformations en cours ou à venir, la Direction reste bien naturellement vigilante quant aux contenus et aux conditions du déploiement des projets, mais aussi quant au fonctionnement opérationnel de l'entreprise.

SRB

CFD

p 4/16

FR LT

MS

A ce titre, et en vue de la protection de la santé des salariés et de l'amélioration de leurs conditions de vie au travail, elle s'engage à :

- réaliser un point régulier devant les Instances Représentatives du Personnel compétentes,
- étudier la nécessité d'intervenir, notamment au travers d'études d'impact sur la charge de travail ou de nouvelles mesures organisationnelles et, si besoin, adapter son action.

### 2.1.2 – L'ensemble des salariés

Chaque salarié a un rôle à jouer en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de construction du collectif de travail.

La contribution bienveillante de chaque salarié dans le «travailler et agir ensemble», le soutien et la cohésion sociale, la prévention et l'identification des situations sensibles individuelles et/ou collectives, la remontée d'informations, est essentielle.

Des actions de communication seront déployées à cet effet pour sensibiliser les salariés au rôle qu'ils ont à jouer, dans la mesure des moyens mis à leur disposition, en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail. Il est rappelé que les moments d'échanges, formels ou informels, participent aussi à la création des collectifs de travail.

### 2.1.3 – L'ensemble de la ligne managériale

Les managers, entendus comme l'ensemble de la ligne managériale, de par leur mission d'encadrement notamment, sont au cœur de la démarche et leur action au quotidien est essentielle en ce qui concerne la qualité des conditions de vie au travail des salariés.

Il leur est demandé de concilier les exigences conjuguées de bien-être de leurs équipes et de performance qui consiste à mettre en place des actions en vue de l'atteinte des objectifs fixés.

Plusieurs attributions et missions des managers peuvent favoriser le bien-être au travail et notamment celles relatives à :

- l'organisation du travail et du collectif de travail,
- l'accompagnement et l'écoute des salariés au quotidien,
- le développement des compétences et l'appui technique de l'équipe,
- les échanges sur les missions, les priorités et le sens de l'action,
- la communication au sein et entre les membres de l'équipe,
- l'information descendante et ascendante,
- l'identification et la régulation des tensions et des conflits,
- l'évaluation et la reconnaissance du travail réalisé...

A ce titre, les managers bénéficieront d'un accompagnement spécifique, notamment des formations dédiées sur le thème de la prévention des risques psychosociaux.

#### 2.1.4 - La fonction Ressources Humaines

La fonction Ressources Humaines, dans son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, constitue un interlocuteur privilégié, un lien central et indispensable avec les différents acteurs œuvrant dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les acteurs de la fonction Ressources Humaines de proximité ont un rôle de veille, d'alerte et de remontée d'information sur la qualité des conditions de vie au travail.

Leur mission est par ailleurs essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles. Dans ces cas, ils peuvent conseiller utilement les salariés et, si nécessaire, les orienter vers d'autres intervenants ou dispositifs appropriés (Médecins du travail, Acteurs sociaux, dispositif d'écoute psychologique, ...).

La fonction Ressources Humaines, de façon plus générale, veille à apporter aux salariés conseil et accompagnement, notamment en matière de parcours professionnels, de développement des compétences et de formation.

#### 2.1.5 - Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

La proximité de l'instance avec le terrain et sa connaissance des situations de travail, au plus près des préoccupations des salariés, font des CHSCT des contributeurs essentiels dans la mise en œuvre des dispositions du présent accord d'entreprise.

La mission de l'instance, telle que définie par la loi et la réglementation, est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière.

Acteurs fondamentaux en matière de remontée d'informations et d'alerte, les CHSCT sont des espaces privilégiés de dialogue, de consultation et de suivi des actions en matière de prévention des risques professionnels et ils constituent en ce sens une réelle force de proposition.

C'est à ce titre que la création et la composition de la commission prévention des risques psychosociaux fait une place toute particulière aux membres élus des CHSCT, conformément aux dispositions de l'article 5.1 du présent accord.

#### 2.1.6 - Les Médecins du travail et le Service prévention des risques professionnels & santé au travail

En plus de la mission de suivi médical individuel et d'intervention sur le milieu de travail, les Médecins du travail ont également un rôle de conseil et d'alerte auprès de l'employeur, des salariés et de leurs représentants.

A ce titre, ils constituent des ressources et leur expertise peut être sollicitée notamment au sujet des actions de prévention qui visent à éviter toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur travail.

Les infirmières de santé au travail pour le siège social et l'assistante sociale

constituent des interlocutrices privilégiées, points d'appui pour les salariés, les managers et la fonction RH de proximité. Les parties précisent que leurs missions s'exercent dans le strict respect du secret médical et professionnel.

Les salariés, désignés par l'entreprise en vue de prendre en charge la prévention des risques professionnels, constituent des ressources tant en matière de conseil et d'accompagnement, qu'en intervention directe sur le terrain.

## 2.2 - Les dispositifs de communication

Afin d'accompagner la mise en application du présent accord, les parties conviennent de renforcer les dispositifs de communication au profit des acteurs du terrain.

A ce titre, la Direction s'engage à :

- rédiger et diffuser une plaquette d'information relative au contenu de l'accord dans le mois qui suit sa signature ;
- informer régulièrement les salariés au sujet de la mise en œuvre des dispositions de l'accord, au travers notamment de l'espace dédié à la qualité des conditions de vie au travail et à la prévention des RPS du site Ressources Humaines sur AGORA ;
- rédiger et diffuser un guide sur la prévention des RPS et la qualité des conditions de vie au travail à destination des managers ;
- conforter et améliorer les actions de communication et de partage des orientations stratégiques et des objectifs de l'entreprise permettant d'éclairer, d'écouter et d'échanger avec les équipes.

## 2.3 - Le glossaire

Les notions de risques psychosociaux et de bien-être au travail recouvrent une réalité complexe, qu'il est difficile d'appréhender de manière complète, et ne peut se réduire à un ensemble de phénomènes précis.

Afin d'y voir plus clair et de se doter d'une compréhension, d'un vocabulaire et de repères communs au sein de la Mutuelle, les parties ont élaboré un glossaire où sont répertoriées quelques définitions des termes les plus couramment rencontrés sur le sujet.

Il est essentiel de préciser que les définitions choisies, qu'elles émanent d'un texte de loi, de la jurisprudence, d'une institution publique ou bien d'un expert reconnu, ne sauraient préjuger de la façon dont les salariés de la MAIF doivent prendre en compte les risques psychosociaux au quotidien, que ce soit dans une logique de prévention, de détection ou bien de traitement.

Ces définitions ont en effet pour seul but de délimiter une nomenclature partagée, et ne peuvent tenir lieu de directive.

Le glossaire, qui figure en annexe du présent accord à titre d'information, sera également accessible sur AGORA, sur l'espace précité.

## **ARTICLE 3 – MESURES DE PREVENTION ET D'INTERVENTION**

3.1 - Intégration d'un volet «prévention des risques professionnels, dont les RPS» dans chacun des programmes de transformation et des projets importants, dès la phase de conception et/ou de cadrage.

Les évolutions et transformations nécessaires à la performance et la pérennité de l'entreprise peuvent avoir des conséquences notamment sur l'organisation, l'environnement et la qualité des conditions de vie au travail.

L'entreprise, soucieuse d'éviter les risques professionnels et notamment psychosociaux, s'engage à examiner les projets de l'entreprise sous l'angle des conditions de travail et à en anticiper les impacts.

Les pilotes qui conduisent les projets développeront en amont desdits projets, dès la phase de conception et/ou de cadrage, une démarche de prévention et des mesures d'accompagnement au changement au profit des salariés concernés, qui s'appuieront sur :

- un partage des orientations stratégiques et des objectifs du projet avec les responsables métiers et les futurs utilisateurs terrain,
- un processus de co-construction avec les utilisateurs des procédures, des chantiers d'accompagnement et des formations dans une logique d'usage.
- une méthodologie de maîtrise d'ouvrage qui tient compte de l'analyse de l'activité et du travail en situation réelle ;
- une étude d'impact sur les conditions, le contenu et l'environnement du travail ;

A ce titre, les pilotes de projets bénéficieront d'une formation dédiée au sujet de la prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux et à la méthodologie d'intégration de cette démarche dès la phase de conception et/ou de cadrage des projets, sans occulter toutefois les enjeux de la conduite du projet et de ses phases de déploiement et de fonctionnement opérationnel.

La méthodologie de travail et la grille d'analyse des pilotes de projets en matière de prévention des risques psychosociaux seront présentées aux membres de la commission «prévention des risques psychosociaux et qualité des conditions de vie au travail».

### 3.2 - Organisation de temps de dialogue et d'échanges visant à favoriser l'expression des salariés

Les parties conviennent de la nécessité d'organiser régulièrement des moments d'échanges destinés à l'expression des salariés, durant lesquels peuvent être abordés, notamment, les pratiques professionnelles, le métier, le travail et son organisation, les congés.

Ces temps de discussion sont essentiels pour que les salariés puissent partager leurs pratiques professionnelles et réguler par le dialogue les situations de tension et les difficultés rencontrées. Ce sont des temps qui valorisent le collectif de travail et limitent le risque d'isolement.

En plus des réunions de l'entité, une attention particulière doit être portée par chacun des membres de l'équipe sur les actes quotidiens du vivre ensemble et les moments de convivialité qui favorisent les échanges informels et la cohésion sociale.

### 3.3 - Accompagnement, outillage et formation des managers

La prévention des risques psychosociaux auxquels les managers, eux-mêmes, sont exposés, est prise en considération.

Les parties conviennent de la nécessité de renforcer la dimension managériale des encadrants et leur pouvoir d'agir en matière d'accompagnement, d'écoute et de soutien social des équipes, tant sur le plan collectif qu'individuel, mais aussi en matière de régulation des situations de tension.

L'entreprise s'engage à mettre en place, au bénéfice des managers, un corpus de formations leur permettant d'affirmer et de concrétiser leur posture en responsabilité, vis-à-vis de l'équipe et des salariés qui la composent.

Le contenu pédagogique de ces formations sera élaboré et/ou mis à jour par les équipes de l'Université d'entreprise dans le respect des principes de prévention des risques psychosociaux. Il sera communiqué aux membres de la Commission «Prévention des RPS et qualité des conditions de vie au travail».

Par ailleurs, des actions et/ou dispositifs favorisant l'analyse et le partage des pratiques, ainsi que les retours d'expérience, seront mis en place au profit des managers.

Les contenus des formations, dédiées à la prévention des risques psychosociaux, seront présentés aux membres de la commission emploi et formation professionnelle, ainsi qu'aux organisations syndicales.

### 3.4 – Mise en place d'un protocole de reprise d'activité des salariés après des longues absences

Les parties conviennent que la reprise d'activité après une longue absence (continue ou fractionnée) constitue une préoccupation qui exige une réponse structurée et un processus d'intervention formel. Ce protocole vise à accompagner les salariés et les managers et faciliter ainsi la reprise du travail.

Il détaille toutes les étapes à connaître et à suivre pour favoriser la reprise d'activité d'un salarié, sachant que les motifs d'absence sont variés et n'impliquent pas les mêmes logiques de reprise.

(Schéma du protocole annexé au présent accord à titre d'information)

### 3.5 – Mise en place d'un protocole relationnel en vue de la gestion des situations sensibles individuelles et/ou collectives

Afin de ne pas laisser les collectifs de travail ou les salariés seuls face à des situations dites sensibles, les parties conviennent de définir et de mettre en place un « protocole relationnel ».

Un protocole relationnel est un système de gestion des relations adapté à la gestion des conflits, ce qui intègre la prévention des risques psychosociaux. Il s'appuie sur la mise en place de procédés facilitant la gestion des différents types de tension et des situations conflictuelles pouvant affecter la relation des salariés au travail :

- en interne : avec la hiérarchie, les collègues, etc ;
- en externe : avec les sociétaires, les prospects, les partenaires, etc.

Le protocole permet de donner la parole, d'assurer l'écoute et d'engager des actions (si besoin) en réponse aux problèmes soulevés par les salariés. Aux yeux d'un collaborateur ayant à faire face à une situation sensible, le système fonctionne si celui-ci sait qu'il pourra trouver les bonnes réponses au bon endroit au bon moment auprès des personnes ressources de son choix.

Le système comporte donc plusieurs entrées, afin d'offrir un choix de points de contact et de procédures en fonction de la sensibilité et de la situation des parties. Il se construit dès lors autour des personnes et des institutions de l'organisation, permettant à chacun d'être acteur de son destin, de s'exprimer et d'assumer son rôle (salariés, management, IRP, RH).

Cependant, la discussion avec le responsable hiérarchique direct doit rester le premier réflexe de tout salarié.

Le manager, quant à lui, doit s'assurer de faire tout son possible, à son niveau, avant de passer le relais à tout autre acteur.

Le protocole relationnel est davantage que la somme des solutions qu'il inclut et, en même temps, renforce l'efficacité de chacune de ses solutions prises isolément.

(Protocole annexé au présent accord à titre d'information)

### 3.6 – Pérennisation des dispositifs d'écoute et de soutien psychologique, ainsi que de celui relatif à la gestion des événements traumatiques

Un dispositif d'écoute des salariés est l'une des solutions constitutives d'un protocole relationnel.

Les parties conviennent donc de pérenniser le dispositif d'écoute et de soutien psychologique mis en place au bénéfice des salariés de l'entreprise depuis le mois d'octobre 2011.

Individualisé, anonyme et strictement confidentiel, le service est assuré par des psychologues cliniciens, diplômés et soumis au code de déontologie de cette profession.

Ce service permet une écoute dans les moments que les salariés jugent utiles et notamment dans des situations fortement émotionnelles. Mais aussi, il propose une aide pour mieux gérer des situations difficiles, qui peuvent être liées à la vie professionnelle et/ou personnelle, du conseil et de l'accompagnement vers des solutions appropriées.

Le dispositif de gestion des événements traumatiques est également pérennisé, et continuera à être mis en place, à l'initiative de la Direction, lorsqu'un événement traumatique d'une certaine gravité survient (décès, agression sur le lieu de travail, ...) et fragilise les salariés et le collectif en relation directe avec l'événement en question.

Il consiste à mettre en contact, par l'intermédiaire des Responsables Ressources Humaines de proximité, dans de très brefs délais, les salariés concernés avec un psychologue clinicien sur site et/ou à distance. Ce dernier met en œuvre un

SRB p 10/16  
 FD GF RR LT  
 MD

dispositif d'écoute, de soutien, de suivi et en fonction des besoins identifiés d'orientation vers d'autres interlocuteurs qualifiés.

Ces deux dispositifs sont complémentaires au soutien mis en œuvre par les acteurs internes : managers, collègues de travail, fonction RH de proximité, assistante sociale.

## ARTICLE 4 – MOYENS DE SUIVI DES DISPOSITIFS DE L'ACCORD

Deux dispositifs sont introduits par le présent accord, en vue d'accompagner sa mise en œuvre, de suivre dans le temps l'efficacité des dispositions de l'accord, mais aussi les questions de santé au travail.

### 4.1 - Les indicateurs de suivi

Afin de favoriser la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration des conditions de vie au travail, les parties conviennent de mettre en place un dispositif de suivi des indicateurs énumérés ci-après :

#### **Données RH (par filière) :**

- taux global de rotation du personnel (taux de rotation et motifs) ;
  - nombre d'entrées – sorties par type de contrat de travail ;
  - nombre de licenciements, nb de démissions ;
  - nombre de départs pendant la période d'essai.
- volume d'heures supplémentaires rémunérées ;
- nb de congés pour convenance personnelle ;
- nb de jours de congés épargnés, prise et reliquat de congés ;
- suivi de l'absentéisme (détaillé par motif d'arrêts : maladie, accidents du travail, maladies professionnelles) ;
- % des temps partiels ;
- % d'accès à la formation et nb de salariés / managers / IRP ayant suivi une formation au sujet de la prévention des RPS, ou ayant participé à une action de partage d'expérience ;

#### **Indicateurs Relations Sociales :**

- nombre d'accords signés ;
- nombre de PV de l'inspection du travail ;
- suivi/analyse des rapports en lien avec les conditions de travail (expertises CHSCT, rapports du Médecin de travail) ;

#### **Indicateurs de Santé au Travail (par filière) :**

- nombre d'accidents de travail & de trajet (fréquence, gravité, durée moyenne) ;
- nombre de maladies professionnelles reconnues ;
- volume des passages à l'infirmerie (siège social) ;
- suivi des visites médicales : de reprise, de pré-reprise ;
- inaptitudes (totale ou partielle) ;

- nombre des demandes d'aménagement de poste ;
- nombre de situations de violences ou d'incivilités d'origine interne ou externe ;
- actes de violence contre soi-même sur le lieu de travail ;
- situations de harcèlement sexuel ou moral reconnues par la justice ;
- nombre de salariés suivis par les espaces d'écoute et de soutien psychologique ;

Les données relatives à ces indicateurs sont fournies par la Direction, à la commission «Prévention des risques psychosociaux et qualité des conditions de vie au travail» selon un rythme semestriel. Elles sont analysées et débattues dans le cadre des réunions de la commission précitée.

#### 4.2 – L'enquête de perception

La perception des salariés sur les questions de qualité de vie au travail sera interrogée avant la fin de la période d'application de l'accord. Elle vise notamment à permettre aux partenaires sociaux d'enrichir leur propre perception, à alimenter leurs futurs échanges en prévision de la négociation du prochain accord d'entreprise sur cette même thématique et à compléter le contenu du plan d'action de prévention.

La commission «prévention des risques psychosociaux et qualité des conditions de vie au travail» sera associée à l'élaboration de cette enquête.

L'ensemble des salariés de l'entreprise sera interrogé à cette occasion.

## ARTICLE 5 – RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA CONCERTATION

### 5.1 - Création d'une commission de prévention des risques psychosociaux et qualité des conditions de vie au travail

#### 5.1.1 - Mission

Sans préjudice des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel, la commission prévention des risques psychosociaux et qualité des conditions de vie au travail assure le suivi des mesures, des dispositifs et des actions prévues par le présent accord. Elle constitue un lieu d'échanges et de préconisations qui s'inscrit dans la démarche de dialogue social continu sur l'amélioration de la qualité des conditions de vie au travail.

Afin de mener à bien la mission qui lui est confiée, la commission est destinataire des données relatives aux indicateurs de suivi identifiés à l'article 4.1 du présent accord. La Direction s'engage par ailleurs à lui transmettre annuellement une note de synthèse relative à la saisie de l'instance d'analyse et de traitement des situations sensibles prévue par le «protocole relationnel».

#### 5.1.2 - Composition et moyens

Composée d'un membre élu de chaque CHSCT, d'un membre élu du Comité d'Entreprise, désignés à l'occasion d'un vote en séance et d'un représentant syndical désigné par chaque Organisation Syndicale Représentative, la

commission se réunit sur une base semestrielle et est présidée par un représentant de la Direction Déléguée des Ressources Humaines.

Les membres de la commission ont la possibilité de demander la tenue de deux réunions supplémentaires par an.

Le Médecin du travail du siège social, le responsable de la prévention des risques professionnels et, en fonction des points inscrits à l'ordre du jour, l'assistante sociale seront invités aux réunions de la commission.

Les réunions sont organisées à l'initiative de la Direction, qui établit l'ordre du jour sur la base des engagements pris au travers des dispositions du présent accord.

Le Comité d'Entreprise et les CHSCT seront informés de la tenue des réunions de la commission et peuvent transmettre à la Direction des questions à inscrire à l'ordre du jour.

Un compte rendu synthétique des points abordés lors de chaque réunion de la commission sera réalisé par la Direction Déléguée des Ressources Humaines et adressé aux membres de la commission. Par ailleurs, la synthèse des travaux et des préconisations de la commission sera présentée annuellement au Comité d'Entreprise à l'initiative de la Direction.

Outre les temps de transport et ceux consacrés à la participation aux réunions organisées à l'initiative de la Direction, les membres de la commission ont la possibilité d'organiser un temps de préparation, dans la limite de la demi-journée qui précède la réunion.

Pour les élus des CHSCT, le présent mandat, inhérent à celui de membre élu du CHSCT, est d'une durée maximale de deux ans et peut être renouvelé. En tout état de cause, il prend fin à la date du terme du présent accord.

#### 5.2 - Formation des représentants du personnel.

Tous les membres de la commission précitée et des CHSCT recevront une formation à la prévention des risques psychosociaux, suivant un contenu de base commun à l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Elle sera organisée par la Direction dans les six mois qui suivront la signature du présent accord.

#### 5.3 - Enrichissement du contenu des dossiers présentés pour consultation devant le Comité d'entreprise et les CHSCT

Pour chaque projet qui est inscrit à l'ordre du jour des réunions du Comité d'Entreprise et des CHSCT, en vue de la consultation de l'instance, le dossier de présentation comportera désormais un volet «analyse et mesures de prévention des risques professionnels et notamment des risques psychosociaux».

Par ailleurs, un point de suivi relatif aux projets déployés sera présenté devant chaque instance consultée.

## ARTICLE 6 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord a fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise le 9 janvier 2014 et des CHSCT en décembre 2013.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2014.

Il est conclu pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 janvier 2017.

L'échéance du terme exclut toute poursuite des effets pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se réunir au plus tard six mois avant l'arrivée du terme précité, afin d'échanger sur la suite qui pourrait être donnée aux dispositions du présent accord.

## ARTICLE 7 - ADHESION

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation Syndicale Représentative non signataire pourra adhérer ultérieurement au présent accord. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires. Cette adhésion devra en outre faire l'objet à la diligence de son (ses) auteur(s) des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celles visées à l'article 9 du présent accord.

## ARTICLE 8 - REVISION DE L'ACCORD

Les parties signataires auront la faculté de réviser le présent accord, notamment en raison d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles postérieures, ou d'évolutions liées au contexte économique et social ayant présidé à sa rédaction.

Les modalités de révision interviendront selon les dispositions légales actuellement en vigueur et selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporte, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

## ARTICLE 9 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Au terme d'un délai de huit jours à compter de cette notification, et à défaut d'opposition, le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions en vigueur, en deux exemplaires, dont une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE et au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

SR p 14/16  
FD GF PR  
G

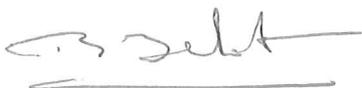
Son contenu est à la disposition du personnel sur l'intranet de l'Entreprise.

En 10 exemplaires originaux

A Niort, le 16 janvier 2014

**Pour la M.A.I.F. et FILIA-M.A.I.F.**

Roger BELOT



Président Directeur Général

**Pour les Organisations Syndicales ci-dessous dénommées :**

- la CAT,

Stéphane Béron



- la CFDT,

Frédéric Dupuis



- la CFE-CGC,

Elisabeth FERRY

- la CGT,

Loïc TABAUD

- la CGT-FO,

- l'UNSA-MAIF,

FREDERIC RAISON



## Annexes non contractuelles (informatives)

- GLOSSAIRE

- PROTOCOLE RELATIONNEL

- PROTOCOLE DE REPRISE D'ACTIVITE APRES DES LONGUES ABSENCES