

ACCORD D’ENTREPRISE

N°12 Avenant n°2 de révision

15/11/2019

Sur la prévention des risques psychosociaux

et le développement du bien-être

et de la qualité de vie au travail

.

entre l’**Association ADALEA** – 50 rue de la corderie – 22000 SAINT-BRIEUC, représentée par , directeur sur délégation du Président,

le Syndicat **CGT F.O.**, représenté par sa Déléguée, par

**Un accord sur les risques psychosociaux a été signé en 2010. Sa mise en œuvre a été évaluée comme prévu dans le cadre de commissions sur les risques psychosociaux. Lors de la commission d’octobre 2015, il a été décidé de réviser l’accord qui s’est traduit par un avenant n°1. Dans le cadre de la NAO 2019, avec la mise en place du Comité Social Economique (CSE) en mars 2019 au sein de l’association, il a été décidé d’actualiser cet accord par un avenant n°2. Les modifications et ajouts sont en rouge.**

**I DEFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

Inchangé

**II OBJET DU PRESENT ACCORD**

* favoriser le bien-être et la qualité de vie au travail,
* sensibiliser et former les différents encadrements, élus afin de détecter au mieux les manifestations des risques psychosociaux et y remédier,
* informer l’ensemble des salariés sur les facteurs des risques psychosociaux afin de les doter des connaissances et des moyens nécessaires à la prévention de ces risques,
* prendre en compte et favoriser la recherche d’équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle,
* poursuivre la réflexion sur l’usure professionnelle sur la base des travaux engagés en 2017.

Il a été décidé de privilégier à la terminologie risques psychosociaux celle de bien être et/ou de qualité de vie au travail.

**III IDENTIFICATION DES SITUATIONS ET DES SOURCES DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DEFINITION DES MESURES DE PREVENTION**

Inchangé

**Face à ces différents facteurs potentiels de risques psychosociaux, nous proposons des mesures collectives visant à améliorer la santé et la sécurité des salariés.**

➊ **LA CREATION D’UNE COMMISSION DE BIEN ETRE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL** composée au minimum de :

* 2 représentants de la direction /encadrement ou grh
* 3 représentants des élus (1 DUP et 2 CHSCT)
* Délégués syndicaux ou représentants syndicaux

Cette commission se réunit au minimum 2 fois par an et a pour mission :

* suivi du baromètre de climat social et des différentes réunions bien être/qualité de vie au travail
* impulsions de thématiques de travail en lien avec le CHSCT
* suivi du présent accord et de ses avenants de révision

**Remplacé par**

➊ **LA CREATION D’UNE COMMISSION BIEN ETRE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL** composée au minimum de :

* 2 représentants de la direction /encadrement ou grh
* 3 représentants des élus issus du CSE
* Délégués syndicaux ou représentants syndicaux

Cette commission se réunit au minimum 2 fois par an et a pour mission :

* suivi du baromètre de climat social et des différentes réunions bien être/qualité de vie au travail
* impulsions de thématiques de travail en lien avec le CSE
* suivi du présent accord et de ses avenants de révision

**➋ LA CREATION DE TEMPS DE RENCONTRE** des salariés sur le bien être au travail, une par site une fois par an, afin de permettre aux salariés de s’exprimer sur les modalités de cohabitation, une par pôle ou par service à chaque réunion. L’organisation de ces temps a fait l’objet d’une procédure validée en ligne sur le site intranet de l’association.

**➌ L’ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT** lors de décisions d’aménagement importantes modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés (modification organisationnelle, introduction de nouvelles technologies…).

**➍ L’ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES APRES UNE ABSENCE PROLONGEE** dans l’association (+ de 1 mois) afin notamment de permettre à la personne d’appréhender les modifications organisationnelles ou autres intervenues dans le service durant son absence. Cela se traduira par un rendez-vous entre le salarié et le responsable de pôle si possible le jour de la reprise effective du travail, au plus tard dans les 3 jours qui suivent la reprise.

**Remplacé par**

**➍ L’ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES APRES UNE ABSENCE PROLONGEE** dans l’association afin notamment de permettre à la personne d’appréhender les modifications organisationnelles ou autres intervenues dans le service durant son absence. Cela se traduira par un rendez-vous entre le salarié et son responsable hiérarchique dans les jours suivants sa reprise.

➏ Compte tenu des problématiques du public accueilli et accompagné, la mise en place **DE MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES** (médical, social, psychologique) prises en charge par l’association en cas de violences physiques ou de menaces graves à l’intégrité de la personne (menaces de mort…) afin d’apporter un soutien aux salariés après l’incident.

L’association a mis en place sur chaque site un registre d’incident au travail. Chaque incident se traduisant par des violences physiques donne lieu à une déclaration d’accident du travail. De même en cas de menaces graves à l’intégrité physique ou de chocs psychologiques importants (témoins d’agressions violentes, de mort…) pour préserver au mieux les intérêts des salariés en cas d’éventuelles suites psychologiques.

L’association a par ailleurs souscrit une assurance dans le cas où un salarié se ferait agresser par un usager, lors de ses fonctions. L’assurance intervient au titre de la garantie "Indemnisation des Dommages Corporels" pour les frais éventuellement restés à charge du salarié après intervention des organismes sociaux et autres prestations indiquées dans les conditions générales/particulières de l’assurance. D'autre part, l’assurance aura vocation à exercer une action à l'encontre de l'usager au titre de la garantie "Recours - Protection Juridique".

**Remplacé par**

➏ Compte tenu des problématiques du public accueilli et accompagné, la mise en place **DE MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES** (médical, social, psychologique) prises en charge par l’association en cas de violences physiques ou de menaces graves à l’intégrité de la personne (menaces de mort…) afin d’apporter un soutien aux salariés après l’incident.

L’association a mis en place un registre d’incident au travail centralisé. Chaque incident se traduisant par des violences physiques donne lieu à une déclaration d’accident du travail. De même en cas de menaces graves à l’intégrité physique ou de chocs psychologiques importants (témoins d’agressions violentes, de mort…) pour préserver au mieux les intérêts des salariés en cas d’éventuelles suites psychologiques.

L’association a par ailleurs souscrit une assurance dans le cas où un salarié se ferait agresser par un usager, lors de ses fonctions. L’assurance intervient au titre de la garantie "Indemnisation des Dommages Corporels" pour les frais éventuellement restés à charge du salarié après intervention des organismes sociaux et autres prestations indiquées dans les conditions générales/particulières de l’assurance. D'autre part, l’assurance aura vocation à exercer une action à l'encontre de l'usager au titre de la garantie "Recours - Protection Juridique".

➐ **MISE EN PLACE D’UN BAROMETRE DU CLIMAT SOCIAL** (sur informatique)

**IV CLAUSES GENERALES**

Inchangé

**Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord se fera une fois par an par l'instance de suivi de l'accord. : commission de Bien être/qualité de vie au travail.

**Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Révision, dénonciation de l'accord**

A la demande d’une organisation syndicale ou de la direction, il pourra être convenu d’ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues à l’article L2261-7 du code du travail. Dans ce cadre un avenant de révision serait signé.

*« Article L2261-7 : Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires d'une convention ou d'un accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord. «*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires en application des dispositions légales applicables, sous réserve du respect d'un délai de préavis de trois mois.

*« Article L2261-9 : La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire. «*

**Formalités de dépôt**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le texte sera adressé en deux exemplaires pour dépôt, par l’association, au Directeur de la DIRECCTE UT 22.

A l’interne, l’accord sera remis à chaque partie signataire, aux représentants DUP et CHSCT, à l’ensemble des salariés via l’intranet de l’association.

**Remplacé par**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le texte sera adressé en deux exemplaires pour dépôt, par l’association, au Directeur de la DIRECCTE UT 22.

A l’interne, l’accord sera remis à chaque partie signataire, aux représentants du CSE, à l’ensemble des salariés via l’intranet de l’association.

Fait à **Saint-Brieuc**, le 15 novembre 2019.

CGT FO Association ADALEA

Déléguée syndicale Directeur