

**Accord de méthode sur la démarche Qualité de vie au travail.**

***Entre d'une part***

La Caisse Régionale d'Assurances Mutuelles Agricoles de Bretagne et des Pays de la Loire dont le Siège Social est situé 23 Boulevard Solférino à Rennes, représentée par son Directeur Général, Monsieur Christian COCHENNEC

***D'autre part, les organisations syndicales,***

CFDT, représentée par Messieurs Christian GUITTER, Christophe VEILLON et Jean-Luc FEUILLAS

SNEEMA-CFE-CGC représentée par Messieurs Jean-Claude RICHARD, Eric GESBERT et Christophe Le PORT

CFTC représentée par Madame Anne Murielle CESCHINO et Messieurs Jacques URIEN et Luc TANGUY

## **PREAMBULE**

Un accord Groupe sur la qualité de vie au travail a été signé le 28 février 2011.

Il a pour objet de définir un cadre commun aux entreprises du Groupe pour améliorer la qualité de vie au travail et, dans ce cadre, prévenir, traiter et, le cas échéant, éliminer, au-delà des actions et mesures d'ores et déjà mises en œuvre au sein des entreprises du Groupe, les éventuels problèmes liés aux risques psychosociaux tels que notamment le stress, le harcèlement et la violence au travail ainsi que les incivilités, internes ou externes.

Groupama Loire-Bretagne a initié des actions de prévention : conditions de travail sur les plateformes téléphoniques, incivilités/agressions, formation et sensibilisation du management notamment.

Ces actions ont fait l'objet de présentation tant au niveau du comité d'entreprise que du comité de coordination HSCT et des 6 CHSCT départementaux.

Pour autant, il est apparu nécessaire aux signataires du présent accord de définir par un accord de méthode, les domaines traités dans le cadre de la qualité de vie au Travail, les modalités et moyens permettant l'élaboration d'un plan d'action en précisant les liens entre les différentes instances concernées par la Qualité de vie au travail.

Il est rappelé enfin que la mise en place de mesures de prévention appropriées relève de la responsabilité de l'employeur ; les instances représentatives du personnel étant associées à leur mise en œuvre.

### **Article 1 –DOMAINES TRAITES**

Les domaines retenus dans le cadre du présent accord de méthode, au-delà du stress, du harcèlement, et des violences et incivilités, touchent l'ensemble des démarches Qualité de Vie au Travail dans l'entreprise.

### **Article 2 – PILOTAGE DE LA DEMARCHE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Afin d'assurer le pilotage de la démarche Qualité de Vie au travail, une commission Qualité de vie au travail est créée au sein de l'entreprise.

#### **2.1) Rôle**

Cette Commission est chargée :

- De l'élaboration du plan d'action Qualité de Vie au travail à partir des propositions de la direction et des 6 CHSCT
- Du suivi de sa mise en œuvre
- De l'examen du bilan à partir des indicateurs qu'elle aura elle-même définis.
- De l'instruction, si besoin, [sur saisine de la direction ou du comité d'entreprise ou d'un CHSCT](#), de situations transverses identifiées dans l'entreprise durant l'année et justifiant la réunion de la commission

Il est rappelé que cette commission ne peut en aucun cas se substituer au comité d'entreprise et aux CHSCT.

## 2.2) Composition

La Commission est composée de:

- 3 représentants de la direction dont le DRH,
- 1 directeur départemental représentant les présidents des 6 CHSCT
- Le médecin du travail référent
- 1 représentant par organisation syndicale représentative,
- 1 membre élu du comité d'entreprise
- 6 secrétaires de CHSCT (un secrétaire absent peut se faire remplacer par un membre élu du CHSCT concerné)

## 2.3) Fonctionnement

La Commission se réunit 2 fois par an ; la 1ere réunion de début d'année étant consacrée à l'élaboration du plan d'action, la seconde réunion de fin d'année étant consacrée au suivi de sa mise en œuvre et au bilan.

Le secrétariat est assuré par la DRH qui prend en charge la proposition de plan d'actions, le point sur le suivi et le bilan annuel.

Les représentants du personnel participant à la commission bénéficieront d'une demi-journée préparatoire prise en charge comme temps de travail avant chacune des 2 réunions. Le temps de trajet pour se rendre à ces réunions préparatoires n'est pas déduit du crédit d'heures.

En cas de situation transverse identifiée, telle que prévue à l'article 2.1, une autre réunion peut être organisée sur demande de la Direction ou des CHSCT.

### **Article 3 – LIENS AVEC LES AUTRES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

En application des dispositions prévues par accord d'entreprise du 13 mars 2003, 6 CHSCT départementaux ont été mis en place et un comité de coordination HSCT réunissant les 6 secrétaires de CHSCT départementaux et la Direction a été créé.

Compte tenu du rôle et des participants à la Commission Qualité de Vie au Travail, il est convenu que cette Commission se substitue désormais au comité de coordination HSCT mis en place par l'article 7.2 de l'accord du 13 mars 2003 sur l'organisation des IRP.

Le plan d'action Qualité de Vie au Travail sera ensuite présenté aux CHSCT départementaux.

## **Article 4– DISPOSITIONS FINALES**

### **4.1 Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord [entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition prévu par l'article L 2232-12 du code du travail.](#)

### **4.2 Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Durant le premier semestre 2015, une nouvelle négociation sera menée ; cette négociation décidera ou non de la conclusion d'un nouvel accord.

### **4.3 Formalités de dépôt, publicité**

Conformément aux articles L2231-6 et D 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version électronique auprès de la Direction Régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et remis en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Fait à RENNES, le

Pour la CRAMA Bretagne-Pays de la Loire,

Pour la CFDT,

Pour le SNEEMA CFE CGC,

Pour la CFTC,