

ACCORD RELATIF A LA POURSUITE DE LA DEMARCHE DE SUIVRES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES MEMBRES DE L'UDSG

Entre d'une part,

L'Unité de Développement Social GROUPEAMA (UDSG), 8/10 rue d'Astorg – Paris se me représentée par Monsieur Christophe BUSO, son Président.

Et d'autre part,

Les organisations syndicales de salariés ci-après désignées :

La Fédération Générale Agro-alimentaire (CFDT),
représentée par

Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la .. ole ..
(CFE-CGC) représenté part: B.4Y.Y. .o.f.s.....S.E' .P..4.u.

La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC),
représentée par

La Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (CGT),
représentée par

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Agriculture Agroalimentaire (UNSA 2A),
représentée par ...:t:q'ME::O-L..7:f:" .v-IN.....

La Fédération des Employés et Cadres (FO),
représentée par

FS CB [Signature]

Rappelant:

le constat partagé par les parties de l'incidence de la qualité des conditions de travail sur la motivation des collaborateurs ainsi que sur la performance et donc la pérennité économiques des entreprises ;
l'importance, en matière de conditions de travail, des démarches de prévention et d'anticipation, afin de veiller au maintien de l'intégrité physique et mentale des salariés ;
le consensus relatif à l'importance qu'il y a d'assurer un suivi continu dans le temps de la thématique des conditions de travail.

Considerant :

l'accord à durée déterminée du 18 janvier 2008 relatif à la mise en place d'une démarche de suivi des conditions de travail au sein des entreprises membres de l'UDSG, dont la date d'échéance est fixée au 31 décembre 2009 ;

le 1^{er} bilan de la mise en place de cette démarche analysé dans le cadre des travaux de la Commission Nationale de Négociation du 18 juin 2009, mettant en évidence l'utilité d'inscrire la démarche dans la durée et donc l'intérêt de la renouveler pour en poursuivre le développement en 2010 et 2011 soit sur les deux années à venir.

Et confirmant la nécessité :

de jouer un rôle d'impulsion au niveau interentreprises tout en réaffirmant qu'en matière de conditions de travail, le niveau pertinent d'action pour appréhender et traiter du sujet est prioritairement celui de l'entreprise ;
de s'inscrire dans une démarche d'accompagnement du changement pour être actif et performant face à la concurrence ;
d'intégrer la réflexion sur les conditions de travail dans les grands projets ;
de capitaliser sur les bonnes pratiques ;
de prendre en compte les risques psychosociaux dans le cadre de la démarche de suivi des conditions de travail conduite par les entreprises membres de l'UDSG ;
de s'appuyer sur les instances représentatives du personnel (Comités d'entreprise, CHSCT et Délégués du personnel) et sur la complémentarité de leurs rôles respectifs pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
d'organiser le suivi récurrent des conditions de travail, en prenant en compte les nombreuses évolutions que connaissent l'ensemble des métiers de l'assurance et de la banque dans le contexte économique actuel et qui se traduisent notamment par la mise en relation directe avec la clientèle, la recherche de la qualité, l'utilisation de nouvelles technologies et l'apparition de nouvelles organisations du travail plus transversales.

En vue de l'application de ces orientations et sans préjudice de l'application des dispositions législatives et réglementaires intervenues ou susceptibles d'intervenir en la matière, il est décidé de continuer à poursuivre le déploiement des actions suivantes :

Article 1 : Les conditions de travail, élément de du fonctionnement des entreprises

Les conditions de travail participent de la qualité de vie au travail et se doivent d'être adaptées aux réalités économiques.

La politique sociale se doit donc de prendre en compte ces différents aspects qui ne sont nullement contradictoires mais complémentaires.

Aussi le présent accord a-t-il pour objet de traduire l'ambition de maintenir et développer à la fois une politique sociale de qualité de vie au travail et la performance des

entreprises, par des conditions de travail en phase avec, d'une part, les conditions économiques et concurrentielles qui sont une réalité objective et, d'autre part, les légitimes attentes des salariés.

Article 2 : Prise en compte de la dimension conditions de travail dans les projets mis en œuvre par les entreprises

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance d'anticiper l'impact sur les conditions de travail, des projets mis en œuvre au niveau de l'entreprise, en faisant de la dimension « prise en compte des conditions de travail » un élément essentiel de la conduite et de l'accompagnement du changement.

Ainsi, pour tout projet de l'entreprise concernant notamment :

- la modification de l'organisation juridique et économique de l'entreprise ;
- la modification des implantations (ouverture, fermeture, transfert...) ;
- la transformation importante des postes de travail et/ou de l'organisation du travail ;
- la mise en service de nouvelles technologies ;
- l'aménagement du temps de travail ;

la Direction procédera à un examen systématique visant à la prévention des risques d'impact du projet en terme de conditions de travail.

Selon l'issue de cet examen, un volet conditions de travail devra être inséré dans le dossier constitutif du projet concerné.

Il est précisé que la notion de conditions de travail ne doit pas être entendue restrictivement comme se limitant aux aspects de l'hygiène et de la sécurité, qui demeurent une préoccupation prioritaire des entreprises, mais comme englobant également, selon la nature du projet concerné :

- l'organisation du travail ;
- l'utilisation des nouvelles technologies ;
- les relations de travail (internes et externes à l'entreprise).

Article 3 : Point de situation périodique dans les entreprises de la thématique des conditions de travail

Tout en respectant les attributions du Comité d'entreprise et du CHSCT, il sera précédé annuellement en application du présent accord, avec les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, à l'examen de synthèse des conditions de travail au travers des projets en cours mis en œuvre au niveau de l'entreprise et dans la mesure du possible, des projets à venir mis en œuvre par celle-ci.

Cet examen aura lieu, d'un commun accord entre la direction et les organisations syndicales, soit à l'occasion d'une réunion de la négociation annuelle obligatoire, soit dans le cadre d'une réunion spécifique.

Le temps passé à cette réunion périodique ne s'impute pas sur le crédit d'heures mensuel dont disposent ces délégués syndicaux au titre d'un ou plusieurs mandats de représentation du personnel.

Article 4 : Optimisation du rôle du CHSCT

Dans une volonté d'accompagnement des évolutions de l'entreprise et de prévention des risques potentiels liés au travail, le CHSCT sera associé au Comité d'entreprise, le plus amont possible dans le processus, lorsqu'il a lieu, d'information et/ou de consultation préalable(s) lorsque la mise en œuvre d'un projet économique ou social le justifiant est susceptible d'avoir des conséquences pour les salariés en terme de conditions de travail.

CB

CFDA

- **Coordination**

Pourront être mis en place par accord d'entreprise un comité de coordination des CHSCT ou une réunion des secrétaires de CHSCT dont l'objet sera d'échanger une fois par an sur les problématiques, notamment transversales, de conditions de travail.

Article 5 : Suivi paritaire de l'accord au niveau national

En prenant appui sur les informations issues des bilans sociaux des entreprises et des rapports éventuellement réalisés par la FFSA, il sera procédé au suivi de l'évolution de la situation des conditions de travail.

L'UDSG présentera à cet effet au titre de chaque année 2010 et 2011 pour information et échanges, dans le cadre de la Commission Nationale de Négociation, un bilan consolidé de l'application du présent accord au niveau des entreprises au cours de l'exercice annuel précédent.

Ce bilan consistera notamment en la présentation, sous forme d'un document de synthèse transmis avec la convocation, des données recueillies en application du présent article.

Dans le but de contribuer à l'information de chacun, ce document sera joint au relevé synthétique de la réunion, accompagné des observations, avis et propositions formulés au cours de celle-ci par les organisations syndicales et l'UDSG.

Article 6 : Clause de confidentialité

Les représentants des organisations syndicales et les membres des instances représentatives du personnel s'engagent à ne divulguer, dans le cadre des informations dont elles seront destinataires en application du présent accord tant au niveau national que local, aucune information stratégique et/ou économique présentant un caractère confidentiel indispensable à la préservation des intérêts de l'entreprise et donnée expressément comme telle.

Ces représentants syndicaux et élus concilieront, sous leur responsabilité, cette obligation de confidentialité avec la possibilité qui est la leur de communiquer avec les salariés qu'ils représentent ainsi qu'avec leur fédération nationale.

Article 7 : Durée et date d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans, commençant à courir, sous réserve de sa signature préalable dans les conditions fixées par l'article L. 2232-12 du Code du travail et de l'absence d'opposition majoritaire, au 1^{er} janvier 2010, et cessera définitivement de produire effet au 31 décembre 2011.

Article 8 : Clause de rencontre

Les parties signataires de l'accord conviennent de se rencontrer au moins six mois avant son terme, soit avant le 30 juin 2011, afin de procéder au bilan de son application, et plus globalement au bilan de l'évolution ainsi constatée sur quatre exercices du suivi des conditions de travail au sein des entreprises membres de l'UDSG.



Article 9: Formalites de notification et de depot

Apres signature, le present accord sera notifie par l'UDSG a l'ensemble des Organisations syndicales representatives au niveau national en application de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Puis, conformement aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 ainsi qu'aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du meme Code, à l'expiration du delai d'opposition majoritaire de 8 jours et a défaut d'opposition valablement exercee dans ce delai, le present accord sera depose, par l'UDSG, en 2 exemplaires, dont une version electronique aupres de la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et remis egalement en un exemplaire, au secretariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Chacune des Organisations Syndicales signataires en recevra un exemplaire original.

Fait a Paris, le 18 decembre 2009

Pour l'Unite de Developpement Social GRAP7f).(UDSG),

Pour la Federation Generale Agro-alimentaire (FDT),

Pour le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la Mutualite Agricole (CFE-CGC),

Pour la Federation CFTC de l'Agriculture (CFTC),

Pour la Federation CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (CGT),

Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Agriculteurs et Agroalimentaire (UNSA 2A),

Pour la Federation des Employes et Cadres (FO).