

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

RAPPEL

- **Contexte** (*Extrait du Bilan de la négociation collective en 2010 – Ministère du travail, de l'emploi et de la santé ; DGT- Bureau des relations collectives du travail*)

« Confronté à l'actualité des suicides au sein de grandes entreprises, le ministre en charge du Travail a lancé un plan d'urgence pour la prévention du stress au travail qu'il a présenté au Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) du 9 octobre 2009. Ce plan a été construit autour de trois orientations stratégiques :

- l'ouverture de négociations sur le stress dans toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés en vue de transposer l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress de juillet 2008 ;
- l'organisation de séminaires régionaux, en direction des très petites et moyennes entreprises (TPE/PME) avec l'appui de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et des caisses régionales d'assurance maladie (CRAM)/caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ;
- la prise en compte de la santé mentale dans les projets de restructuration. »

Pour sa mise en œuvre, il a donné lieu à la création d'une cellule spécialisée au sein de la Direction générale du travail (DGT). »

- **Les obligations légales**

« En application de ces orientations, les entreprises de plus de 1 000 salariés ont été invitées à négocier sur les risques psychosociaux (RPS) ou à engager des plans d'action. Le ministre s'est appuyé sur le dispositif législatif existant (obligation de protéger la santé physique et mentale des travailleurs prévue à l'article L.4121-1 du Code du travail) pour encourager la déclinaison de l'ANI **au niveau le plus opérationnel : celui de l'entreprise.** » (Courrier DGT du 10 décembre 2009)

Les textes applicables, l'article L 4121-1 et suivants du Code du travail s'articulent de fait, autour d'une obligation de résultat de l'employeur relative à la protection de la santé physique et mentale de ses salariés. (*Cadre juridique dossier DGT 2010*).

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

○ **Accord de branche signé par les industries électriques et gazières – IEG – du 12 Février 2010**

Il fait partie des seuls 4 accords de branche signés en 2010 sur les RPS, il est considéré comme un accord de méthode fixant des repères sur l'évaluation et la prévention. Il entend promouvoir la prévention primaire des RPS en définissant trois principes qui doivent fonder les démarches de prévention du stress dans les entreprises :

- mise en œuvre d'une démarche pluridisciplinaire grâce notamment au recours à des professionnels et aux différents acteurs de l'entreprise ;
- collecte et diffusion d'expérience et de bonnes pratiques d'entreprises ;
- permanence du dialogue social en associant les acteurs de l'entreprise.

Il pose le principe d'un engagement de tous les niveaux de management de l'entreprise, notamment des comités de direction. (D'après *Bilan de la négociation collective en 2010 – Ministère du travail, de l'emploi et de la santé*)

Il se fonde sur l'article L 4121-1 et suivants du Code du travail. La priorité est donnée à la prévention primaire avec comme axe de progrès notifié, celui de l'article L.4121-2 en son alinéa 4 : « Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ».

○ **Le processus de suivi : article 5 de l'accord de branche**

Il prévoit l'organisation du suivi en CPB préparée paritairement, l'objectif en est l'examen du résultat des études épidémiologiques ou enquêtes (notamment Sumer, Ostie, Evrest) en cours au sein des entreprises, l'examen des actions conduites et si besoin une actualisation du texte de l'accord.

La réunion préparatoire s'est tenue le 12 septembre 2012, elle a permis l'intégration de remarques des Organisations syndicales.

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

○ PRINCIPES QUI IRRIGUENT L'ACCORD DE BRANCHE

Ils sont au nombre de 5 :

- Un objet et un périmètre centrés sur la prévention primaire des risques au plus près de l'organisation de travail
- Une démarche qui s'appuie sur des indicateurs, des méthodes, des référentiels ... fiabilisés et reconnus
- Le partage des bonnes pratiques
- L'implication de la ligne managériale
- La permanence du dialogue social, la réaffirmation du rôle des acteurs et une démarche pluridisciplinaire

- Un processus de suivi pour partage de bonnes pratiques et présenter les résultats d'enquêtes

○ METHODE

Recensement et analyse : accords, plans d'actions, bilans, supports de réunion de synthèse, ... pour les entreprises des Groupes EDF et GDFSUEZ, la CNIEG et des entreprises adhérentes aux Syndicats primaires. (CF : cartographie en annexe)

L'ensemble représente un total de 134 605 salariés / 139 237 soit 96 %.

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

○ SYNTHÈSE

La synthèse ci-après est établie sur la base des préconisations et recommandation de l'Accord de branche et n'a pas vocation à l'exhaustivité.

Les principes	Synthèse
<p>Un objet et un périmètre centrés sur la prévention primaire des risques au plus près de l'organisation de travail</p>	<p>Les démarches sont encadrées par des accords de groupes, des accords d'entreprises ou interentreprises, des accords de méthode, des protocoles, des plans d'actions, le pilotage de groupe de travail.</p> <p>Les documents contractuels recensés sont intervenus en majorité début 2011, en cohérence avec les orientations des pouvoirs publics et l'Accord de branche.</p> <p><i>A noter : la négociation « bénévole » de l'accord du 24 mai 2011 du groupe ES.</i></p> <p>Les démarches témoins recensées ont pour objet principal la prévention primaire des RPS et du stress par l'amélioration de la QVT et s'attachent à ce qui peut faciliter les relations au travail et les équilibres vie professionnelle vie privée.</p> <p><i>NB : Les démarches de prévention secondaire et tertiaire telle la préparation au traitement des situations d'urgence ou de crise font l'objet d'un rappel notamment dans les Accords groupes GDFSUEZ, et EDE, notamment, des dispositifs de gestion des situations de crise (risque violence agression, situations dramatiques rencontrées dans le cadre de l'intervention de sécurité gaz) existent depuis de nombreuses années à GrDF et s'intègrent dans les démarches en cours).</i></p> <p>L'ensemble tient compte ou s'appuie sur des démarches antérieures existantes qui sont suivants les cas rappelées ou prolongées. (Exemples : le ch. 7 de l'accord EDF SA ou l'Accord Groupe ÉS qui rappelle les actions conduites depuis 2004 et affiche comme objectif « mettre en avant et consolider les démarches positives déjà engagées..... »)</p> <p>Les périmètres couverts par les différentes démarches concernent la totalité des entreprises ou entités IEG, sans distinction de taille mais, ainsi que préconisé à l'article 2 § 2-1 de l'Accord, les déclinaisons observées sont adaptées aux contextes, les modalités d'action recommandées le sont, au plus près des « situations de travail » et des organisations pour garantir la cohérence et l'adaptation à tous les contextes, on trouve par exemple :</p>

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

	<ul style="list-style-type: none"> • la préconisation de « regroupements géographiques » entre employeurs (exemple : accord EDF article 3-1 en lien avec l'article L4121-5 du code du travail qui prévoit explicitement la coopération entre employeurs lorsque des travailleurs de plusieurs entreprises sont sur un même lieu), • des plans d'action axés sur des sujets très précis (cf : SOREGIES avec des thématiques sur « les cadres et la gestion du temps », « la direction commerciale et les ressources », « les services supports et la confiance en l'avenir », « les équipes travaux les ressources et la gestion des risques »). • en cas d'accord groupe, des plans d'actions différenciés par entreprise : points d'appui, méthodes, résultats ... distincts selon les entreprises cependant rattachées à une même structure de gouvernance. (ex : tableau de bord de l'audit du projet global de la BINF à GDFSUEZ).
<p>Une démarche qui s'appuie sur des indicateurs, des méthodes, des référentiels ... fiabilisés et reconnus</p>	<p>Les démarches s'appuient sur des méthodes et des outils scientifiquement validés par les organismes officiels, les références méthodologiques externes les plus utilisées sont celles de : l'ANACT, EVREST, l'INRS. Des références aux points de méthode des ANI sont également citées (RTE, entreprises du groupe GDFSUEZ).</p> <p>Les 6 thématiques de l'ANACT servent de point d'ancrage aux démarches mises en œuvre par les entreprises du groupe GDFSUEZ, pour ces mêmes entreprises, les indicateurs de détection et d'analyse des éventuels risque psychosociaux préconisés par l'Accord sont ceux identifiés et déclinés par l'INRS. La méthodologie GrDF d'anticipation de l'impact des projets sur la qualité de vie au travail repose sur les 6 thématiques de l'ANACT.</p> <p>La médecine des IEG participe au dispositif EVREST (périmètre historique et ES Groupe)</p> <p>Les démarches font appels à des apports d'expertise via l'accompagnement d'organismes extérieurs, par exemple la CRAM (Vialis), l'ANACT (GrDF, ErDF), ou encore et particulièrement pour les phases de diagnostic à des cabinets de consultants, par exemple le Cabinet TRAJECTIVES (BEF), Entreprise et personnel (GRT gaz), ELEAS (STORENGY), ...</p> <p>Par ailleurs, des dispositifs tels que le CNST (Conseil national de la santé au travail), ou l'observatoire de la QVT, ont été mis en place.</p>

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le partage des concepts est un préalable affiché comme nécessaire partout, les définitions figure souvent explicitement dans les textes conventionnels (Accord ES groupe par exemple, ou encore le glossaire joint en annexe de l'accord EDF SA) ;

Le recensement des actions/études déjà menées en matière de prévention du stress, harcèlement, ... sert de socle au déploiement du projet. Il peut s'agir des démarches mises en œuvre dans le cadre du plan Darcos (Elengy), de notes internes antérieures (ErDF GrDF, in audit BINF suite au dispositif de prévention des risques violence-agression), du document unique (RTE) faisant état de rapports internes (baromètre annuel sur la perception des salariés, enquête sur les risques, veille en santé mentale conduite par les médecins du travail), des suites de la mission d'écoute à Chinon pour EDF SA (numéro vert, observatoire de la QVT , etc. ...)

Les diagnostics de situation sont conduits sur des périmètres précis :

- sur la base des facteurs de risques et des indicateurs notamment ceux listés par l'INRS (GDFSUEZ), mais le protocole d'analyse peut également être bâti avec la CRAM et le CHSCT et comporter plusieurs indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise (absentéisme, soldes départs/embauches...) et d'autres liés à la santé et la sécurité (AT, MP, stress chronique) (synthèse Syndicats primaires»),
- selon des modes divers : enquêtes sur panel pour compléter une enquête d'opinion sur la QVT (storengy, GRTGaz), entretiens autour de thème (Elengy) avec rapport au médecin du travail, groupes de paroles (SOREGIES), et communément des passations de questionnaires auprès des salariés,
- analyse des facteurs de risques associés au DU à la maille des équipes de travail pour EDF,
- sur la base de diagnostic concerté national (GrDF, identification de 11 thématiques (situations à risques et recommandation), élaboration de diagnostics locaux au plus près des situations de travail dans les unités opérationnelles).

En vue de l'amélioration de la prévention des risques, et de l'amélioration constante des situations de travail, les préconisations des plans d'actions traitent :

- des procédures d'organisation interne aux équipes,

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

	<ul style="list-style-type: none"> • des missions des acteurs, • du respect des recommandations de pluridisciplinarité, • de suivi et de pilotage pour faciliter la diffusion des méthodes et d'outils, le partage des bonnes pratiques. <p>(<u>exemples</u> : disposition prise par la maison mère à ES Groupe art 3.3 de l'accord). L'objectif final d'un plan d'action peut également être la formalisation d'un document unique (VIALIS, ES groupe ch. 5.10 la cartographie)</p>
<p>Le partage des bonnes pratiques :</p> <p>- La formation</p>	<p>La formation</p> <p>Une place importante est donnée à la formation, dans une logique d'acquisition d'une culture commune. <i>La problématique est illustrée notamment dans le chapitre. 6 de l'accord EDF, le 5.4 pour ES groupe, ou encore dans la « Synthèse Syndicats primaires », ou encore par la sélection en tant que bonne pratique à démultiplier de l'expérimentation : « la formation à la gestion du stress par le biais du théâtre (Théâtre à la carte) à GRTgaz.</i></p> <p>De manière globale, les formations s'adressent en tant que de besoin, à chaque acteur, les bénéficiaires des formations sont identifiés comme étant l'ensemble des participants aux groupes de travail, d'études et de suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les RH, les managers • les préventeurs, les correspondants RPS, QVT, SST,... • les représentants des salariés, les membres des CHSCT, les représentants des OS, • les salariés • la filière médico-sociale : médecins du travail, assistante sociales... <p>Les managers apparaissent comme un public particulièrement ciblé par les des actions de formation, de sensibilisation ou d'accompagnement</p> <p>La thématique globale reste bien la « prévention des risques psychosociaux » ; les objectifs d'amélioration des compétences s'adaptent aux publics cibles, et par exemple peuvent être formulé ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des études, rapports théoriques sur les risques et leur prévention,

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

<p>- La Mise à disposition d'outils</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Déployer des démarches, les expliquer ; faciliter la compréhension des indicateurs de santé • Prendre en compte les signaux faibles, pratiquer une écoute « active », identifier les facteurs de risques, • Mieux utiliser les outils du management (entretien, réunions, analyse de risques, ..) • Le salarié également du process d'identification des RPS • Aider à identifier les facteurs de stress • Favoriser le dialogue avec le médecin du travail, ... <p>La Mise à disposition d'outils</p> <p>Sur le périmètre de déploiement des plans d'action, les types d'outils suivants, (liste non exhaustive), peuvent être mis à disposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kit pour partage des concepts et connaissances en matière de QVT et RPS (GDFSUEZ - BEF dont Shem, GSthermique, CNR) • Guide de mise en œuvre de la démarche (référence ANACT) (GDFSUEZ - BEF dont Shem, GSthermique, CNR,) • Guide QVT (GDFSUEZ BES dont CPCU bénéficiaire) • Modèle de support pour l'établissement du diagnostic et du plan d'actions (GDFSUEZ - BEF dont Shem, GSthermique, CNR) • Kit méthodologique de démultiplication de démarche (ex : MAESTRO (Manager Ensemble le Stress lié à l'Organisation », démarche visant à favoriser écoute et dialogue, sensibilisation des managers à la détection et au traitement des signaux faibles, mise en place de relais, ... BEF (dont Shem, GSthermique, CNR) • Document de référence « la qualité de la vie au travail : sur quoi parle-t-on ? » (EDFSA) • Référentiel national Modèle de cahier des charges de formation (accord EDFSA) • Listes des indicateurs retenus, glossaires (tous les accords) • Outil d'analyse des réorganisations (ErDF, GrDF) • Forum pour le partage des bonnes pratiques entre les unités (ErDF, GrDF) • Référentiel national « Mieux vivre au travail » outillant les unités opérationnelles pour le déploiement de la démarche • intégration des aspects "mieux vivre au travail" dans le cahier des charges du dispositif de professionnalisation des managers de (GrDF) •
<p>- Les Dispositions adoptées</p>	

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

<p>ou en projet</p>	<p><u>A noter</u> : en projet au sein d'entités, des « guides de bonnes pratiques » (notamment ES GROUPE)</p> <p>Les Dispositions adoptées ou en projet</p> <p>Elles sont, à l'échelle des périmètres définis, le résultat des diagnostics ou des plans d'action, plus ou moins complexes et de nature très diverse, à titre d'illustration, on relève :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un dispositif d'écoute interne et externe des salariés (GDF Suez, BINF tête de branche, ErDF) • Un réseau de correspondants QVT chargés de l'animation, et Groupe de sages qui intervient dans les situations <i>critiques et la prévention secondaire et tertiaire</i> (RTE) • La systématisation de l'activation des processus d'Accompagnement du changement (RTE, GDFSUEZ BEF, ErDF) • L'Intégration de critères RPS dans l'évaluation ou la rémunération variable des managers et directeurs (RTE – GDFSUEZ BEF, ErDF) • La création ou l'aménagement d'espaces de convivialité, de service d'espace à la personne (paniers fermiers, conciergeries, ...), (ES groupe) • L'adaptation de postes de travail en collaboration avec la médecine du travail (« synthèse Syndicats primaires ») • Des interventions destinées à faciliter le dialogue avec le médecin du travail, lequel effectue, autant que possible, des visites de l'entreprise ou sur le terrain avec les agents techniques, (« synthèse Syndicats primaires ») • La consultation des salariés utilisant le matériel EPI afin de déterminer leur besoin avant de procéder aux achats, (ex : la fourniture de vêtements de pluie adaptés aux travaux sous tension) (synthèse Syndicats primaires) • Une réflexion sur l'aménagement du temps de travail (ES groupe) • L'Intégration dans le parcours d'accueil des nouveaux arrivants une sensibilisation aux RPS (RTE) • Le renforcement de l'utilisation des NTIC avec en parallèle une charte d'utilisation ou des rappels d'usage (RTE) • Des Actions de communication, sensibilisation ou de formation des acteurs sous la forme de petits déjeuners, (GDFSUEZ (tdb BINF), ErDF) • Des actions de communication via n° de journaux internes dédiés (CNIIEG) • De façon courante, des séminaires, des actions de formation, des groupes de travail avec interventions d'experts externes, « Entreprise et personnel, ...), la contribution de l'ANACT, (GDF SUEZ GrDF BINF)
----------------------------	--

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

	<ul style="list-style-type: none"> • La diffusion de « Guide de bonnes pratiques » sur la thématique vie professionnelle / vie Privée » (projet à ES groupe) • La création de dispositif d'écoute pouvant être corrélé, si besoin, à un dispositif d'alerte, et d'accompagnement des salariés en difficulté par le médecin, les RH, un conseiller éventuellement soutien médical et psychologique (ex : CNIEG) • L'intégration des problématiques de harcèlement et violences au travail avec la mise en place de procédure ad hoc (RTE 6.1 ErDF) ou l'annexion au règlement intérieur d'une charte « pour lutter contre le harcèlement et les violences au travail »(ES Groupe) • L'intégration des facteurs de risques liés aux RPS dans le DU, la réalisation d'analyse d'impact en amont des réorganisations, la mise en place de lieu de repos et de détente, la mise en place de dispositifs favorisant les équilibres de vie (conciergerie, places en crèche) (EDF SA) • En annexe au document unique, un projet d'établissement d'une cartographie des RPS avec identification des risques par métier et par entité pour aider les managers dans la construction des actions de prévention à privilégier dans les équipes (ES groupe) • Séminaires nationaux réunissant managers, représentants des OS, acteurs médico-sociaux sur des thèmes liés aux RPS (ErDF, GrDF) • Actions locales menées sur les addictions, (ErDF) • Actions locales sur l'impact des réorganisations, ... (ErDF) • L'intégration de la dimension santé mentale dans l'accord collectif relatif aux réorganisations (GrDF) • Méthodologie nationale d'anticipation de l'impact des projets sur la qualité de vie au travail (GrDF) •
<p>L'implication de la ligne managériale</p>	<p>En cohérence avec les dispositions légales, (article L.4121-1 du code du travail et suivants, « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »), la stratégie et les mises en œuvre relèvent explicitement des directions et du management (cf : EDF SA ch. 3) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les directions sont désignées comme responsables de leurs périmètres, elles ont de manière constante, un rôle d'impulsion, de suivi et de communication. Les reporting, bilans, ... sont portés à la connaissance des directions d'entités (« codir » comex » « copil ») (ex : Elengy, ES Groupe, ch. 3. 1 et 3.3, les directions, rôle de la DRH et de la maison mère, ch. 5.1 sur la lisibilité de la stratégie générale, RTE, action n° 3 avec l'implication des dirigeants,). • L'implication des managers et des dirigeants est attendue (EDF SA §3.2) ; l'intégration de critères RPS dans l'évaluation ou la

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

	<p>rémunération variable des managers et directeurs est parfois prévue (GDFSUEZ (BEF) – RTE § 2.4 - ErDF)</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'intégration de la dimension qualité de vie au travail dans les démarches de progrès (GrDF) <p>Le management de proximité est désigné comme ayant un rôle majeur, interlocuteur au quotidien il est de fait, le premier recours en tant que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • acteur incontournable des mises en œuvre, • bénéficiaire de formations ou d'accompagnements spécifiques destinés à l'aider dans sa mission de repérage, d'alerte, d'écoute et d'organisation de la prévention. (cf : ES groupe ch. 3.2, CH 3.3 accord EDFSA ; Synthèse Syndicats primaires : formation des directeurs par exemple) <p>Il doit également bénéficier du soutien de la hiérarchie (EDF SA 3.3).</p>
<p>La permanence du dialogue social : la réaffirmation du rôle des acteurs et une démarche pluridisciplinaire</p>	<p>En conformité avec l'accord de branche du 12 Février 2010, les mises en œuvre font appel à de multiples acteurs aux compétences ou responsabilités distinctes.</p> <p>Les principes encadrant les mises en œuvre prévoient des démarches pluri disciplinaires qui associent des intervenants internes dont managers, préventeurs, RH, correspondants ou relais RPS ou QVT (suivant l'appellation), CHCST et externes médecins, cabinets spécialisés, psychologues, ...</p> <p>Factuellement, on observe notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des groupes d'études régionaux animés par des correspondants QVT, composés d'un médecin du travail et de managers de proximité, auxquels sont invités les organisations syndicales ou les assistants sociaux, dans cette configuration, la mise en cohérence des pratiques est fait en liaison avec la commission médico technique du service de santé au travail et le CHSCT reste l'instance représentative du personnel. (RTE) (ErDF) • De même le groupe de sage crée par le RTE pour traiter des situations aiguës, est composé de membres désignés par la direction et d'un expert RPS mais fait appel à des appuis externes, médecin, coach, médiateurs, secouristes, ... en fonction des situations.

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Les dispositifs d'écoute, ou d'alerte et d'accompagnement des salariés en difficulté font intervenir une expertise externe ou le médecin, les RH, un conseiller RPS, éventuellement un soutien médical et psychologique (ex : CNIEG), (BINF tdb)
- l'ANACT et le ministère du travail ont contribué à des séminaires multidisciplinaires et des groupes de travail (GrDF) ; l'information sur les RPS est faite en direction des délégués du personnel (synthèse Syndicats primaires)
- les restitutions des actions de sensibilisation ou les résultats des diagnostics sont fait en CHSCT (Storengy)
- le pilotage de la démarche peut être confié à un comité composé de représentants de l'entreprise et des IRP, du médecin du travail et du médecin conseil (synthèse Syndicats primaires)
- les accords ou les organisations mises en place instaurent des groupes de suivi ou de pilotage incluant les organisations syndicales signataires (entités GDFSUEZ), ou prévoient l'organisation du suivi au sein du CHSCT (Groupe ES, ...),
- la mise en place de GMD (Groupe multidisciplinaire) de détection, analyse, proposition, au plus près du terrain et réunissant des représentants des salariés ou OS, les acteurs de santé (médecins, infirmières, assistants sociaux), la filière RH, le management (EDF SA §3.5),
-

D'un point de vue synthétique, les différents acteurs et leurs rôles peut être défini ainsi :

Salariés : Participent à des enquêtes, des interviews ou entretiens, des groupes de travail pour contribuer *contribution à la détection et aux actions planifiées.*

Ils sont les bénéficiaires des actions de sensibilisation, d'information ou de formation, au titre du code du travail, ils doivent respecter les principes généraux de prévention mis en œuvre sur le lieu de travail et assumer leur *responsabilité individuelle* ;

Représentants du personnel - Délégués du personnel - Organisations syndicales – CHSCT : sont impliqués dans le respect des attributions définies par le Code du travail, ils bénéficient des formations ad hoc, ils participent ou contribuent aux comités ou groupes de travail et sont impliqués dans le suivi et destinataires des bilans (Organisations syndicales CHSCT) ;

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

	<p>Filière RH, Managers de proximité et ligne managériale en générale, experts, préventeurs, intervenants en RPS, correspondants QVT, ... : sont chargés des déploiements et mises en œuvre, (animation, portage, contribution,...), ils bénéficient des formations utiles ;</p> <p>Directions : assurent le pilotage global, l'attribution des moyens,... garantissent au titre du code du travail la « protection de la santé physique et mentale de ses salariés », font partie des public cibles de la sensibilisation ;</p> <p>Médecin du travail, Médecin conseil, Assistants sociaux : participent aux instances, contribuent en tant qu'experts aux comités ou groupes de travail, d'études, de suivi, de pilotage, conduisent les enquêtes auprès des salariés ;</p> <p>Autres acteurs, ergonomes, consultants, psychologues, ... : outre d'éventuelles interventions d'urgence, en situation « normale » de déploiement des plans d'action RPS, ils sont impliqués pour des contributions diverses, notamment de formation, de sensibilisation et de conseil en fonction de leur champs de compétences et des besoins.</p>
--	--

○ POINT SUR L'ENQUETE EVREST DANS LES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES

EVREST est un observatoire santé travail national, articulé autour d'une équipe projet composée d'universitaires, de chercheurs et de médecins du travail, et de 2 réseaux, celui de médecins référents et de statisticiens et celui des « Grandes entreprises ».

Le questionnaire santé travail EVREST a été développé par les médecins du travail EADS appuyés par le CREAPT (Centre de recherche et d'études sur l'Age et les populations au travail) en 2002. Adapté au secteur interprofessionnel et dans d'autres grandes entreprises en 2008, le questionnaire a été mis en place dans les IEG en 2009 par les médecins du travail.

Il s'agit d'un questionnaire santé travail facile à mettre en œuvre au cours des visites médicales.

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Des questions concernent les conditions de travail, la formation, le mode de vie, la santé. D'autres sont plus centrées sur la problématique RPS (contraintes et rythmes de travail, autonomie, reconnaissance, entraide -coopération, éthique).

Dans les IEG, un questionnaire complémentaire sur les RPS et la prévention du stress a été mis en place (sens et intérêt du travail effectué, perspectives existantes dans son métier ou son entreprise, définition d'objectifs et consignes clairs, action possible sur l'organisation et l'expression de points de vue ou suggestions, conciliation vie professionnelle vie privée, ambiance de travail).

EVREST dans les IEG

- Phase « expérimentale » : dernier semestre 2009
- Phase « opérationnelle » depuis janvier 2010
- 107 Médecins volontaires - 87 actifs

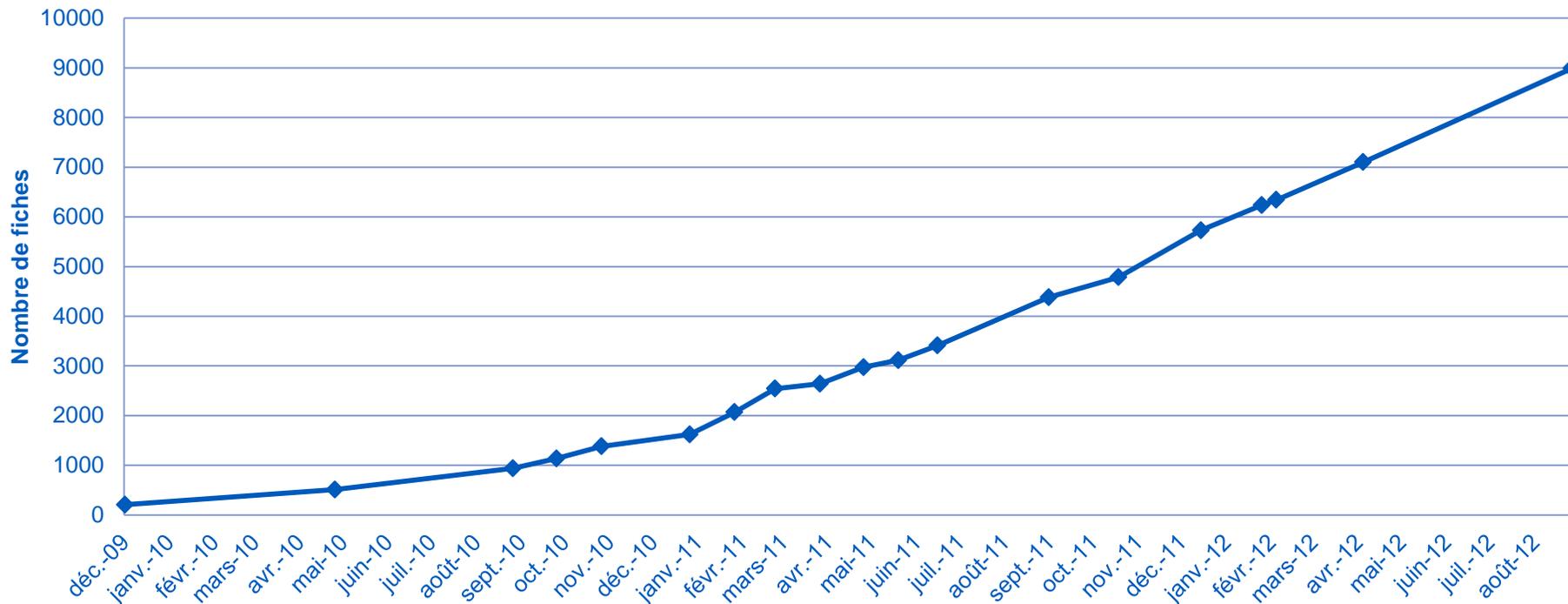
SGE des IEG

Secrétariat des Groupements d'Employeurs des Industries Electriques et Gazières

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Evolution du Nombre de fiches

9000



ANNEXE

CARTOGRAPHIE

SGE des IEG

Secrétariat des Groupements d'Employeurs des Industries Electriques et Gazières

SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PRINCIPES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Accord Groupe	Accord d'entreprise	Accord de méthode	Protocole	Plan d'action	Autres
<p>Accord sur « la prévention des RPS par l'amélioration de la QVT »</p> <p>10 novembre 2010 GDFSUEZ</p> <p><u>BINF</u> : GRTGAZ ; GrDF ; Storengy ; Elengy GDFSUEZ SA <u>BEE</u> : CNR ; SHEM ; GS Thermique <u>BES</u> : CPCU</p>	<p>Accord « Prévenir les RPS et améliorer la QVT des salariés »</p> <p>18 février 2010 EDF SA</p>	<p>Accord de méthode</p> <p>14 juin 2010 Soregies</p>	<p>Protocole d'analyse des RPS</p> <p>8 mars 2011 Vialis</p>	<p>Plan d'action d'entreprise sur la prévention des RPS</p> <p>2 novembre 2010 RTE</p>	<p>ERDF ; CALEO ; UEM URM ; RME Bitche ; ESDB ; Tarascon sur Ariège ; RE Tignes ; RSEIPC ; SEOLIS ; GEREDIS ; GEDIA ; EDSB ; Régie Montataire ; SICAE Oise ; SICAP</p>
<p>Accord «mieux vivre au travail au sein du Groupe ES»</p> <p>24 mai 2011</p> <p>Electricité de Strasbourg ; ES Energies ; Ecotral ; Prestelec</p>	<p>Accord "sur la prévention des RPS"</p> <p>18 novembre 2010</p> <p>CNIEG</p>				