

Caen le 08 SEPTEMBRE 2017

Revendications **CFDT** concernant la négociation de l'accord relatif à la prévention du stress et des risques psychosociaux

La délégation **CFDT** rappelle à la direction l'importance que la commission de suivi soit accompagnée tout au long de l'accord par l'ANACT comme il y en a été convenu lors des réunions précédentes en présence de Mr TANDEAU DE MARSAC et L'ANACT
Nous rappelons que la CFDT dans son courrier du 3 novembre 2016 a demandé à EIFFAGE de se préoccuper de la situation de salariés qui témoignent de souffrances au travail, pouvant se terminer tragiquement par des tentatives de suicide ou suicides, et de trouver des solutions correctives.

La CFDT, dans le cadre de la commission de suivi demande de pouvoir :

- Revenir sur les situations tragiques et en comprendre les circonstances.
- Situer ces situations dans un contexte plus global d'analyse de l'évolution de la qualité de vie au travail.
- Analyser les paramètres ayant une incidence sur la qualité de vie au travail (organisation du travail, réorganisation des entreprises, déménagements, situation économique)
- Avoir un regard critique sur les mécanismes actuels en lien avec la qualité de vie au travail, la santé et la sécurité.
- Définir les mesures à mettre en place.

La **CFDT** demande d'inclure à l'accord les propositions suivantes :

Article 2 : rôle des CHSCT

- Que les référents RPS soient formés dans les 6 mois après leurs nominations et bénéficient d'une mise à jour des connaissances tous les ans

La direction propose le 30 aout 2017 une mise à jour des connaissances tous les deux ans

La **CFDT** maintient sa demande de mise à jour tous les ans

- Que tous les membres du CHSCT soient également formés au moins une fois au RPS
 - Avec l'option de former les acteurs du CHSCT ensemble pour échange de point de vu.

- La direction ne propose pas de former les autres membres, c'est au référent de faire un retour sur la formation, comme prévu dans l'accord

La CFDT pourrait accepter si le crédit d'heures (5 heures) est majoré pour le référent de 3 heures par moi

Article 3 : les indicateurs

- Dans l'indicateur des turnover, nous demandons une extraction des ruptures conventionnelles, de leur motifs et qui en est à l'origine
- Les inaptitudes/les classes d'âges. Possibilité d'analyser les inaptitudes pour savoir ce qui se rapproche plus des RPS que des problèmes purement physiques.
- Répartition et organisation de la charge de travail (Ouvriers, Etam, Cadres)

La direction ne propose pas d'augmenter les indicateurs mais d'améliorer ceux existants

La CFDT comme indiqué dans le préambule insiste sur la remontée d'informations concernant les tentatives de suicides et suicides dans le groupe, point important et essentiel pour notre organisation syndicale signe l'accord.

Article 4 : l'organisation du travail

- Concernant les quarts d'heure sécurité consacrés au RPS, nous demandons que le référent RPS soit associé au déroulement de ces réunions
- Que cette réunion soit sur la base d'un support du groupe réalisé avec la collaboration des commissions de branche et groupe
- Que le sujet des risques psychologiques au cœur du travail ne soit pas un tabou. De ce fait, que la direction d'Eiffage montre par sa volonté, l'importance de prendre en compte et de communiquer sur ce sujet, jusque dans les filiales des branches.

La direction propose un 1/4 heure sécurité particulier, quel nom donner?, valide notre proposition d'y associer le référent RPS, et demande à ce que le support reste libre pour les personnes locales

La CFDT est assez satisfaite de ces propositions, nous insistons sur le fait que notre organisation souhaite travailler sur une trame de travail pouvant aider les acteurs de ce 1/4 sécurité à développer tous les thèmes souvent méconnus ou « tabous »

Article 5 : le management

- Une journée de formation ou d'information commune aux managers et référents RPS par branche.
- Déterminer quels outils les managers vont avoir à leurs dispositions pour se préparer à des actions de diagnostic et de détection des signes d'apparition des RPS.
 - Décrire les formations à mettre en place pour permettre aux managers de comprendre les facteurs susceptibles de générer du stress dans leurs équipes.

La direction ne répond pas favorablement à notre demande et propose une formation de sensibilisation des managers

La CFDT pourrait comprendre la position de la direction mais reste convaincu qu'une journée commune serait possible à organiser mais propose que la commission RPS

puisse avoir connaissance du contenu de cette sensibilisation afin de pouvoir y apporter des compléments éventuels

Article 6 : suivi de l'accord

- La commission se réunira un minimum de deux fois par an. Ce qui nous donne par exemple, au premier semestre, la réunion des commissions de branche fin Avril et la réunion de la commission national fin Mai. Le deuxième semestre, pour les commissions de branches fin Octobre et pour la commission nationale fin Novembre. Ceci demande un effort de traitement des données en CHSCT filiale.
- Dans le cas d'un événement demandant une attention ou une action particulière, la commission pourra à la demande d'une organisation signataire de l'accord ou de la direction, se réunir exceptionnellement.
- Les membres de la commission auront accès à la même formation et remise à niveau que les référents RPS.
- Une note commune à tous les CHSCT du groupe sera faite sur la base d'un document groupe type « politique prévention », informant les instances du contenu de l'accord et de l'existence des différentes commissions de suivi de branche et du groupe.
- Un document support à l'accord sera rédigé conjointement avec la direction et les organisations syndicales.
- Redonner un véritable sens à la mission de la commission de suivi afin de pouvoir plutôt prévenir des risques et des situations que de constater à travers les chiffres que de réels risques persistent.
- Pour permettre un bon fonctionnement :

- + En commission de branche

Avoir une remontée d'informations (indicateurs et situations diverses positives ou négatives, actions préventives etc...) au fil de l'eau de la part des filiales. Avoir des éléments consolidés et transmis au minimum 15 jours avant la commission.

- + En commission nationale

Transmission des éléments validés de la part des branches au moins 15 jours avant la commission nationale.

A ces deux niveaux, les remontées d'information doivent être les plus précises possible. L'ANACT accompagnera les commissions lors de ces deux périodes.

Pour permettre aux membres des commissions, branche et nationale d'aborder dans de bonnes conditions leurs réunions, la direction mettra à disposition une salle la veille, permettant ainsi la tenue d'une préparatoire prise en charge dans le cadre de la dite réunion qui aura lieu le lendemain matin.

Ce fonctionnement permettra aussi aux membres qui ont une amplitude de trajet importante, de ne pas travailler dans l'urgence, la fatigue et le stress.

La direction propose l'élaboration d'une communication précisant le contenu de l'accord ainsi que le numéro de la cellule d'écoute à destination des CHSCT et des salariés

La CFDT reste sur ses propositions précédentes rappelant l'importance de valoriser les prérogatives de la commission RPS et l'importance d'un suivie avec l'ANACT comme convenu avec Mr TANDEAU DE MARSAC .

Nous avons également été attentifs à la proposition de la direction de pouvoir faire bénéficier à l'ensemble des collaborateurs d'Eiffage, d'une plateforme téléphonique de soutien dont l'accès et la forme restent à définir.

La CFDT partage cette proposition étant donné que beaucoup de ses représentants ont déjà proposé ou évoqué cette idée de lien téléphonique dans leurs établissements respectifs au travers des réunions de CHSCT et en NAO.

La direction propose la mise en place d'une cellule d'écoute téléphonique.

La CFDT répond favorablement à cette proposition

La CFDT propose les améliorations suivantes sur la déconnexion

« Au vu de ces éléments, les parties conviennent de modifier la périodicité de la négociation relative au droit à la déconnexion en la fixant à 3 ans. les parties se réuniront à cette occasion pour faire un bilan et, si nécessaire, apporter des modifications ou améliorations au dispositif mis en place par l'accord (pour la délégation CFDT ; nous demandons à ce que les parties dans le cadre de localisations RPS puissent en faire le bilan à chaque rencontre et faire évoluer le dispositif). Les entreprises du groupe couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle seront de ce fait dispensées de négocier un accord sur le droit à la déconnexion pendant cette période. »

« Afin de garantir pleinement cet équilibre, l'entreprise (le groupe EIFFAGE) reconnaît un droit à la déconnexion des outils de communication à distance (sans risque de sanctions, ni blocage d'évolution de carrière) et incite fortement ses salariés à s'abstenir d'utiliser ces outils pendant les périodes de repos et de congés. »

« De façon à prévenir l'usage de la messagerie professionnelle en-dehors du temps de travail (le soir, le week-end, et pendant les congés), l'entreprise (le groupe EIFFAGE) rappelle en particulier:

- que l'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone pendant ces périodes (définir les plages horaires **la CFDT** propose 21h/ 7 Heures et le vendredi de 20 H au lundi matin 7 Heures) doit être justifié par la gravité et l'urgence et/ou l'importance exceptionnelle du sujet traité.

- Qu'en dehors des jours et horaires habituels de travail, il est recommandé (nécessaire) d'utiliser les fonctions différées (la direction propose que l'utilisation de ces fonctions soit intégrée à la formation des managers, **la CFDT** partage cette proposition)

- Que nul n'est tenu quoi qu'il en soit de répondre aux mails ou messages adressés durant ces périodes. (**la CFDT** partage l'idée qu'un message d'alerte soit envoyé à l'utilisateur durant ces périodes sans en empêcher les échanges)

« L'entreprise (le groupe EIFFAGE) rappelle par ailleurs que pour limiter son accessibilité lors d'une période de congés, l'utilisateur devra activer la fonction « gestion des messages en cas d'absence », laquelle permet de notifier son indisponibilité tout correspondant et/ou désigner un collègue de travail ayant accepté de répondre en cas d'urgence.

La direction d'EIFFAGE se dit particulièrement attentive à la prévention des risques professionnels quels qu'ils soient.

la CFDT en prend acte

Pour la délégation **CFDT**
BAIRI Samir