

**ACCORD CONCERNANT LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET
LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
AU SEIN DE L'UES MGEN**

ENTRE

LES ENTITES JURIDIQUES MGEN, MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE, MGEN CENTRES DE SANTE, MGEN UNION ET FONDATION MGEN POUR LA SANTE PUBLIQUE, PARTIES A L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE MGEN,
dont les sièges sociaux sont situés :
-03, Square Max Hymans – 75748 PARIS CEDEX 15

d'une part,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUIVANTES :

d'autre part,

*Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi-*

*Fédération Française de la Santé, de la Médecine et de l'Action Sociale **C.F.E.- C.G.C.***

*Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.***

***UNSA-MGEN** Syndicat **National Autonome** du **Personnel** du secteur **Privé** de l'UES M.G.E.N, des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN*

de Ac
SAS M

PREAMBULE

ARTICLE I : CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE II : LES DOMAINES DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Article II-1 : Les facteurs de risques

Article II-2 : Les risques pour la santé

Article II-3 : Les éléments contributeurs à la Qualité de vie au travail

ARTICLE III : LES PARTIES PRENANTES DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Article III-1 : Les Représentants de l'employeur

Article III-2 : La Ligne managériale

Article III-3 : Les Institutions Représentatives du Personnel

Article III-4 : La Fonction Ressources Humaines

Article III-5 : Les Services de santé au travail

Article III-6 : Les Salariés

ARTICLE IV : L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Article IV-1 : Rôle de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux

Article IV-2 : Composition de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux

Article IV-3 : Fonctionnement et moyens de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux

ARTICLE V : LES DEMARCHES D'EVALUATION POUR LA REALISATION D'UN DIAGNOSTIC PARTAGE

ARTICLE VI : L'ACCOMPAGNEMENT METHODOLOGIQUE POUR L'ELABORATION ET L'ACTUALISATION DES DOCUMENTS UNIQUES D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS AU SEIN DE L'UES MGEN

ARTICLE VII : LES PRINCIPAUX DOMAINES D'ACTIONS EN MATIERE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU SEIN DE L'UES MGEN

ARTICLE VIII : LES ACTIONS DE COMMUNICATION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION CONCERNANT LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Article VIII-1 : Actions de communication et de sensibilisation

Article VIII-2 : Actions de formation

ARTICLE IX : LE DISPOSITIF DE DETECTION D'ECOUTE ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES
EN DIFFICULTE

Article IX-1 : Le dispositif interne

Article IX-2 : Le dispositif externe

ARTICLE X - SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE XI - DUREE DE L'ACCORD

ARTICLE XII - DENONCIATION

ARTICLE XIII - REVISION

ARTICLE XIV - ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

ARTICLE XV - DEPOT

Annexe « Indicateurs concernant la Qualité de Vie au travail »

R. de 2/4 6/1/11

Préambule

Le 8 octobre 2004, les partenaires sociaux européens ont signé l'Accord cadre européen sur le stress au travail. Cet accord attire l'attention sur les risques liés au stress et sur les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour prévenir ces risques. Cet accord a fait l'objet d'une transposition dans le droit national avec la conclusion le 2 juillet 2008 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail.

Ainsi que le rappelle l'ANI, « la lutte contre le stress doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble ».

Dans ce cadre et prenant en compte l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur en application de l'article L.4121-1 du Code du travail

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. » ,

la prévention du stress au travail, la préservation de la santé physique et mentale des salariés et la lutte contre toute forme de violence au travail doivent constituer une priorité de la politique sociale au sein de l'UES MGEN.

Des actions portant sur l'amélioration des conditions de travail et la prise en compte de la santé au travail ont déjà été mises en œuvre au niveau des différentes structures de l'UES, mais la négociation du présent accord est apparue comme le moyen le plus approprié de renforcer ces actions et de mettre en place une véritable démarche commune et homogène, en concertation avec les partenaires sociaux.

Par lettre à l'ensemble des salariés du groupe MGEN du 16 décembre 2010, le Président de la MGEN affirme l'objectif poursuivi et l'engagement dans cette démarche :

« L'objectif est de construire et mettre en œuvre un plan d'actions concerté, auquel salariés, managers et partenaires sociaux puissent, sur chaque site, adhérer et contribuer.

L'ensemble des membres du Conseil d'administration et moi-même en prenons l'engagement: c'est avec la plus grande détermination que nous conduirons cette démarche, afin d'améliorer le bien-être au travail de l'ensemble des salariés, parties prenantes essentielles de la MGEN et de son avenir. »

Le dispositif intégré dans cet accord a vocation à couvrir les trois approches en matière de prévention ; la prévention étant pour l'Organisation Mondiale de la Santé, « l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps » :

- La « prévention primaire » invite à une large concertation permettant d'identifier les sources de difficultés, pour ensuite associer les acteurs de l'entreprise à une démarche de co-construction des réponses à produire,
- La « prévention secondaire » intervient dans le domaine de la sensibilisation et de la formation des différents acteurs de terrain à la prévention des risques,
- La « prévention tertiaire » se situe sur le terrain du secours et de la protection apportée aux salariés en difficultés

Au travers de cet accord, les signataires fixent les principes généraux d'un dispositif permettant une véritable politique de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux des salariés, et ce

dans le cadre des valeurs du groupe MGEN promouvant le respect des personnes et la qualité des relations humaines et sociales au quotidien.

La prise en compte du facteur humain sera intégrée le plus en amont possible dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets organisationnels et technologiques.

La qualité de vie au travail des salariés et l'amélioration de leurs conditions et contextes de travail constituent, pour les parties signataires, des leviers essentiels à la fois de la motivation au travail des salariés et de la performance de l'entreprise.

ARTICLE I : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entités juridiques constituant l'UES MGEN et aux salariés en relevant.

ARTICLE II : LES DOMAINES DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Article II-1 : Les facteurs de risques

Tels que précisés par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de manière commune :

- la communication ;
- les conditions et l'environnement de travail ;
- l'organisation et les processus de travail ;
- les facteurs subjectifs.

Article II-2 : Les risques pour la santé

- L'état de stress : il est défini au niveau européen dans l'accord-cadre du 8 octobre 2004 comme « un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux et qui résulte du fait que les individus se sentent inaptes à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant ».

A coté du stress, et eux-mêmes facteurs de stress selon l'ANI, d'autres risques existent tels que :

- les violences internes dont le harcèlement moral et le harcèlement sexuel définis respectivement par le Code du travail et sanctionnés au niveau du Code pénal, « Aucun salarié ne devant subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » et « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers étant interdits »,
- les violences externes définies par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail comme étant « des insultes ou des menaces ou des agressions physiques ou psychologiques exercées contre une personne sur son lieu de travail par des personnes extérieures à l'entreprise, y compris les clients et qui mettent en péril sa santé , sa sécurité ou son bien-être »

Il incombe à l'employeur de prévenir l'apparition de ces risques. Toutefois, il convient de rappeler que :

- des événements de la vie personnelle peuvent être à l'origine ou venir accentuer un état de stress,

Re de
24 LNS

- le contrat de travail s'exécute en déclinaison du pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur et le fait de donner aux salariés des directives ou des consignes ne constitue pas du harcèlement moral.

Article II-3 : Les éléments contributeurs à la Qualité de vie au travail

Plusieurs éléments peuvent contribuer à favoriser la qualité de vie au travail et à agir sur la prévention des risques psychosociaux :

- la qualité de l'organisation du travail
- la qualité du contenu du travail
- la qualité des relations humaines et des liens sociaux au travail
- la qualité de l'environnement physique
- les possibilités de reconnaissance de la qualité du travail
- les possibilités de développement professionnel
- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée

L'amélioration de la qualité de vie au travail se décline à ces différents niveaux et chacun doit s'y attacher, à partir des principales valeurs du Groupe MGEN de respect, de solidarité et d'efficacité, vecteurs d'une véritable culture d'entreprise.

ARTICLE III : LES PARTIES PRENANTES DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Article III-1 : Les représentants de l'employeur

Les représentants de l'employeur (Directeurs et Responsables de Centres) sont tenus envers les salariés d'une obligation de résultat quant à la protection de leur sécurité physique et mentale.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels
- Des actions d'information et de formation
- La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur se doit de mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 du Code du travail sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- Eviter les risques
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source
- 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
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux

Ac SW 2015

Article III-2 : La ligne managériale

Interlocuteurs au quotidien du salarié, les acteurs de la ligne managériale doivent également contribuer à la protection de la sécurité physique et mentale des salariés qu'ils encadrent, tant au niveau de leurs actes de management que pour identifier et alerter sur des situations individuelles ou collectives pouvant être sources de risque psychosocial.

Les acteurs de la ligne managériale seront particulièrement attentifs au respect des personnes et à la qualité des relations humaines et sociales au quotidien.

Article III-3: Les Institutions Représentatives du Personnel

- Le CHSCT : Acteur majeur, il a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT analyse les conditions de travail et les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés.

Dans le cadre de ses prérogatives, le CHSCT est associé à l'ensemble de la démarche de la Qualité de Vie au Travail et de prévention des Risques Psychosociaux.

- Les Délégués du Personnel : Dans les établissements de cinquante salariés et plus, s'il n'existe pas de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les Délégués du Personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, s'il n'existe pas de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les Délégués du Personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux Délégués du Personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

- La CACT : En application des Règlements intérieurs des Comités d'Etablissement des mutuelles MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale et MGEN Centres de Santé, la Commission d'Amélioration des Conditions de Travail (CACT) a pour rôle :

- d'étudier et d'enquêter sur les questions qui lui sont soumises par le Comité d'Etablissement tant sur l'aspect général des problèmes que sur des situations locales qui n'auraient pu être réglées au niveau des institutions représentatives du personnel du centre concerné.
- de soumettre au Comité d'Etablissement les rapports et les conclusions qu'elle propose.

Par ailleurs, les Comités d'Etablissement et le Comité Central d'Entreprise de l'UES MGEN exercent les prérogatives que leur confèrent les textes légaux en termes d'information, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi qu'en termes d'information et consultation s'agissant de projets ayant une incidence sur l'organisation du travail.

Les représentants du personnel sont informés de la démarche d'ensemble relative à la Qualité de Vie au Travail et de Prévention des Risques Psychosociaux.

Article III-4 : La Fonction Ressources Humaines

La Fonction Ressources Humaines est directement impliquée et concernée par la Qualité de Vie au Travail et la Prévention des Risques Psychosociaux.

A ce titre, elle intervient dans le cadre d'une Mission Qualité de Vie au Travail et Prévention des Risques Psychosociaux pour :

- conseiller les directions sur l'accompagnement des situations de terrain,
- procéder à l'analyse consolidée de ces situations afin d'agir à titre préventif,
- veiller à la mise en œuvre et au suivi des plans d'actions

de de
24 2024

Article III-5 : Les Services de santé au travail

Les Services de santé au travail constituent également un interlocuteur majeur en matière d'accompagnement des directions et des salariés dans le domaine de la santé au travail.

Les Services de santé au travail qui tout en donnant la priorité à l'action en milieu de travail à travers des actions de prévention collectives sont des intervenants externes de premier plan qui peuvent et doivent être sollicités quant à la préservation de la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Article III-6 : Les Salariés

Dans le cadre d'une communauté de travail, et au-delà des liens hiérarchiques, il incombe à chaque salarié d'être attentif, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, non seulement à sa santé et à sa sécurité, mais aussi à celles des autres salariés qui pourraient être concernées par les conséquences de ses actes. Ils doivent également être vigilants au respect des personnes de leur entourage professionnel et à la qualité des relations humaines au quotidien.

ARTICLE IV : L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Article IV-1 : Rôle de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux

Les signataires souhaitent mettre en place un Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux pleinement associé au dispositif de la démarche de prévention des risques psychosociaux.

Dans ce cadre, l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux remplira le rôle suivant :

Après appropriation des résultats de l'enquête et du diagnostic partagé sur les facteurs de risque identifiés sur l'UES MGEN, l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux aura en charge de :

- ✓ Faire l'inventaire des actions déjà mises en œuvre en matière de Qualité de Vie au travail,
- ✓ Construire des procédures de coordination Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux / Acteurs de terrain (Directions, Institutions Représentatives du Personnel (CHSCT, DP, CACT), Services de santé au Travail),
- ✓ Formaliser des axes de priorité et des plans d'action, par mutuelle et si besoin par type d'activité,
- ✓ Déterminer des indicateurs en matière de Qualité de Vie au travail (liste des indicateurs en Annexe) et en assurer le suivi et leur évolution.

L'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux aura pour mission de :

- ✓ Analyser les indicateurs de suivi,
- ✓ Assurer un suivi des plans d'actions,
- ✓ Préparer la mise en œuvre d'autres enquêtes, pour identifier et analyser les progrès réalisés et à réaliser,

DE Ac
JK LMS

- ✓ Etre informé en amont des projets structurants du groupe et de leurs éventuelles incidences sur Qualité de Vie au Travail
- ✓ Suivre le bilan des actions de soutien psychologique en urgence
- ✓ Assurer un suivi annuel des Risques Psycho sociaux dans le cadre de l'analyse des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels

L'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux constituera également une instance d'information et d'analyse a posteriori de toute situation individuelle ou collective préjudiciable à la santé d'un ou de salariés.

Article IV-2 : Composition de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux

L'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux est composé paritairement :

- du Président de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux
- de 12 représentants de l'employeur,
- de deux salariés désignés par chacune des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise,
- des présidents de la Commission d'Amélioration des Conditions de Travail des Comités d'Établissement de MGEN, MGEN Action sanitaire et Sociale et MGEN Centres de santé,
- du secrétaire du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de MGEN Union,

Article IV-3 : Fonctionnement et moyens de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux

Présidé par l'employeur, celui-ci le réunira au moins une fois par trimestre

Le temps passé en réunion et les frais de déplacement et d'hébergement associés seront pris en charge par l'employeur, sur présentation des justificatifs et en fonction des règles arrêtées au niveau de l'UES MGEN. En vue de faciliter les travaux de cet Observatoire Paritaire:

- une réunion préparatoire d'une demi-journée précédera chaque réunion de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux.

Participent à cette réunion préparatoire les deux salariés désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, membres de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux, ainsi que les présidents des CACT et le secrétaire du CHSCT de MGEN Union.

- les membres de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux bénéficieront d'une formation spécifique.

ARTICLE V : LES DEMARCHES D'EVALUATION POUR LA REALISATION D'UN DIAGNOSTIC PARTAGE

- Dans le cadre d'un Accord de Méthode sur la démarche de prévention et d'évaluation du stress au travail - UES MGEN conclu le 30 juin 2010, l'employeur a mis en place au sein de l'UES MGEN une enquête Bien Etre au travail, auprès des salariés, selon le calendrier ci-dessous :

De Ac
24
Luis

Du 1er juillet au 10 septembre 2010 : enquête auprès des salariés de l'UES MGEN, mise en œuvre par un cabinet spécialisé,

Les réponses apportées par les salariés à l'enquête ont donné lieu à une analyse par un cabinet spécialisé ; analyse ayant permis, après présentation aux Institutions Représentatives du Personnel, aux managers et aux salariés d'aboutir à un diagnostic partagé.

- Une démarche de communication interne a été réalisée vis-à-vis des salariés, au travers du journal interne Tempo de février 2011, présentant une synthèse des résultats de l'enquête Bien Etre au travail, pour chacune des entités de l'UES MGEN et déterminant des axes de progrès prioritaires.
- Une démarche complémentaire à celle de l'enquête Bien Etre au travail a été mise en place en mars 2011 par le biais d'une enquête adressée aux directions de centres de services et d'établissements pour recenser les initiatives et les bonnes pratiques en matière de Qualité de Vie au Travail.

Les résultats de cette enquête ont fait l'objet d'une présentation à l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux.

- Les modalités d'actualisation de l'enquête Bien Etre au travail sont définies en concertation avec les membres de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux.

ARTICLE VI : L'ACCOMPAGNEMENT METHODOLOGIQUE POUR L'ELABORATION ET L'ACTUALISATION DES DOCUMENTS UNIQUES D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS AU SEIN DE L'UES MGEN

Dans le cadre de l'obligation générale de sécurité de résultat, il est rappelé qu'il incombe à l'employeur d'évaluer en amont les risques pour la santé et la sécurité des salariés compte tenu de la nature des activités du centre de services ou de l'établissement.

Cette évaluation des risques une fois réalisée doit être transcrire sur un document appelé Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels qui doit être tenu notamment à la disposition :

- des salariés ;
- des CHSCT et des Délégués du personnel ;
- du Médecin du travail ;
- de l'Inspection du travail.

Ce Document unique doit être actualisé au minimum une fois par an.

Il doit aussi être mis à jour dès qu'un aménagement important modifiant les conditions de travail et/ou d'hygiène et de sécurité intervient ou lorsqu'est recueillie une information nouvelle sur un facteur de risque.

Dans le cadre de cette réglementation et conscient de l'importance de cette évaluation qui peut aussi concerner les risques psychosociaux, l'employeur s'engage à déployer un accompagnement par la Direction des Ressources Humaines à l'élaboration et à l'actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels pour les responsables opérationnels et les représentants du personnel, ainsi que des démarches de conseil en matière de santé et de qualité de vie au travail.

Un outil d'aide à l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels sera adressé aux directions de centres de services et d'établissements.

En complément, l'accompagnement sera effectué par la Mission Qualité de Vie au Travail et Prévention des Risques Psychosociaux, dont les coordonnées seront communiquées à l'ensemble des centres.

BC Agzll WJ A

ARTICLE VII : LES PRINCIPAUX DOMAINES D' ACTIONS EN MATIERE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU SEIN DE L'UES MGEN

Forte de ses valeurs, la MGEN entend privilégier prioritairement les domaines d'actions suivants :

- La prise en compte du facteur humain et des conséquences en matière de conditions de travail, des projets organisationnels et technologiques
- La qualité des relations humaines internes et externes
- Les dispositifs d'expression et d'échanges des salariés
- La connaissance du Groupe MGEN, de ses activités et de ses orientations stratégiques
- Le développement et la promotion de la culture MGEN auprès des salariés, à partir des valeurs fondamentales de la MGEN
- La prise en compte des attentes propres à chaque génération, mais aussi de leur coexistence
- La promotion de nouvelles formes d'actions sociales pour les salariés
- Les perspectives de développement des compétences et les parcours professionnels

Dans ce cadre, mais aussi en prenant en compte les éléments de terrain identifiés au travers du dispositif interne de veille et d'alerte, l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux proposera les axes de priorité et les plans d'action à mettre en œuvre.

L'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux sera en charge du suivi des plans mis en œuvre.

En parallèle, une information des Institutions Représentatives du Personnel (dans le cadre du Comité Central d'Entreprise et des Comités D'Etablissement) sera effectuée, au moins une fois par an, et une communication sera déclinée sur le Portail.

ARTICLE VIII : LES ACTIONS DE COMMUNICATION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Article VIII-1 : Actions de communication et de sensibilisation

Afin d'anticiper et de prévenir toute dégradation de la santé au travail que ce soit au travers des modes d'organisation et de management ou des conditions de travail mais aussi de manière spécifique afin que toutes les parties prenantes puissent être associées à la démarche d'ensemble de Qualité de Vie au Travail et de Prévention des Risques Psychosociaux, l'employeur va développer des actions de communication et/ou de sensibilisation.

Un dispositif de communication sera mise en œuvre, par le biais de supports variés, accessibles à tous, (Portail, Tempo, plaquettes ...) sur la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

De manière parallèle, au sein de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux, seront présentées de manière régulière les « bonnes pratiques » identifiées sur le terrain, pouvant permettre une diffusion plus large à l'ensemble du Groupe.

Be Ac 34 221 A

Article VIII-2 : Actions de formation

Dans le cadre des plans de formation, des actions de formation seront proposées aux parties prenantes (managers, membres de l'Observatoire paritaire, des CHSCT et des CACT) de la démarche afin de leur permettre :

- De s'approprier la notion de risque psychosocial
- D'évaluer et diagnostiquer les risques psychosociaux,
- De sensibiliser et former les acteurs de l'entreprise,
- De développer des compétences managériales (particulièrement en matière d'écoute et de prise en compte de situations difficiles),
- D'accompagner la mise en place des plans d'action

ARTICLE IX : LE DISPOSITIF DE DETECTION, D'ECOUTE ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN DIFFICULTE

Article IX-1 : Le dispositif interne

Un dispositif interne de détection, d'écoute et d'accompagnement des salariés en difficulté est constitué selon les modalités suivantes :

- Au sein de la Fonction Ressources Humaines, une Mission Qualité de Vie au Travail et Prévention des Risques Psychosociaux est créée. Elle a en charge l'analyse de la remontée des situations de terrain, la consolidation des indicateurs de suivi et le suivi des plans d'actions afin de présenter ces éléments, de manière régulière, à l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux.
- Au niveau des centres de services et établissements, un dispositif local est instauré permettant de faire face à toute situation pouvant être détectée comme risque psychosocial pour un salarié de l'entreprise, de garantir la prévention de toute situation portant atteinte à la sécurité d'un ou de plusieurs salariés et de mettre en place un traitement adapté et rapide des situations rencontrées.

Ce dispositif interne, au regard de l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur et des responsabilités pouvant en découler, est mis en œuvre, de manière opérationnelle, par le représentant de l'employeur pouvant être concerné.

A cette fin, le représentant de l'employeur aura à sa disposition une procédure formalisée garantissant la traçabilité, l'analyse et le traitement des situations évoquées ci-dessus.

- Ce dispositif interne sera porté à l'information des représentants du personnel.

Article IX-2 : Le dispositif externe

En complément du dispositif interne de détection, d'écoute et d'accompagnement des salariés en difficulté, un dispositif externe est également mis en place.

Il a pour objet :

- En premier lieu, de permettre une prise en charge particulière des salariés en difficulté qui souhaiteraient conserver l'anonymat.
Ce dispositif prend la forme d'un numéro vert, accessible 24H/24H et permettant aux salariés en difficulté de prendre contact avec un psychologue.

AC de JH LW

- En second lieu, d'instaurer, à disposition de la ligne managériale, un service de conseil téléphonique pour faire face à des situations difficiles.

Une information sur ce dispositif figurera notamment sur le Portail.

ARTICLE X - SUIVI DE L'ACCORD

Un bilan de l'application du présent accord et en particulier des travaux de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention des Risques Psychosociaux sera présenté annuellement aux Organisations Syndicales, dans le cadre du Comité Central d'Entreprise de l'UES MGEN et des Comités d'Etablissement, à compter de son entrée en vigueur.

ARTICLE XI - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE XII - DENONCIATION

Cet accord peut être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois. Cette dénonciation est adressée par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des signataires.

ARTICLE XIII - REVISION

Le présent accord peut être révisé à tout moment à la demande, notifiée par écrit, de l'une des parties signataires, notamment afin de prendre en compte des évolutions législatives ou réglementaires.

ARTICLE XIV - ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

ARTICLE XV - DEPOT

Le présent accord sera déposé auprès des services de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 30 novembre 2011



Indicateurs concernant la Qualité de Vie au travail

Axe général	Indicateurs	Sous Indicateurs	Source de référence	
Temps de travail	Absentéisme	Répartition des journées d'absences pour maladie et AT/MP	Bilan Social	
		Typologie Accidents du travail	Bilan Social	
		Nombre moyen de jour d'absence	Bilan Social	
		Motif des absences (maladie, maternité, événement familial...)	Bilan Social	
		Nombre d'absences de courte durée		
			Nombre d'absences de longue durée (Absentéisme longue maladie)	
	Durée annuelle de travail		Nombre moyen de jours travaillés	Bilan Social
			Nombre moyen de jours de congés pris	
			Taux de recours aux Heures supplémentaires	Rapport Temps partiel
			Taux de recours aux Heures complémentaires	Rapport Temps partiel
		Travail en horaires atypiques	Nombre de salariés /Travail de nuit	Bilan Social

Dr. de 24/2014

		Nombre de salariés /Travail par roulement	Bilan Social
Mouvements du personnel	Turn Over	CDI/ CDD	Bilan Social
	Solde départs / embauches par an		Bilan Social
	Typologie des départs		Bilan Social
Nombre de salariés d'entreprises extérieures		Bilan Social	
Relations sociales dans l'entreprise	Représentation du Personnel	Volume global d'heures de délégation utilisées	Bilan Social
		Nombre de réunions CE et DP par an	Bilan Social
		Nombre de réunions CHSCT	Bilan Social
		Nombre d'enquêtes CHSCT	Rapport CHSCT
		Nombre de mises en œuvre de la procédure de danger grave et imminent	Rapport CHSCT
		Nombre de cas de recours à expert	Rapport CHSCT
		Nombre de consultations de CHSCT en cas de déménagement ou de réorganisation	Information DRH
		Nombre de réunions de la CACT	Information DRH

	Nombre d'accords signés		Bilan Social
	Pourcentage de salariés présents ayant eu un entretien individuel d'évaluation		
	Nombre de livret d'accueil		Information DRH
	Procédures judiciaires	Nombre d'instances judiciaires	Bilan Social
		Nombre de mises en demeure et procès verbaux d'Inspection du Travail	Bilan Social
	Nombre de Plan de Sauvegarde de l'Emploi		Information DRH
	Nombre de journées de grève		Bilan Social
Formation Professionnelle	Nombre moyen d'heures consacrées à la Formation Professionnelle		Bilan Social
	Nombre de salariés n'ayant pas eu de formation au cours des 5 dernières années		Bilan Formation
Situations de travail dégradées	Violence Physique d'origine externe	Nombre d'actes de violence physique d'origine externe	Information DRH
		Nombre de salariés concernés par un acte de violence physique d'origine externe	Information DRH

R. de 24 26/11

	Violence Physique d'origine interne	Nombre d'actes de violence physique d'origine interne	Information DRH
		Nombre de salariés concernés par un acte de violence physique d'origine interne	Information DRH
	Violence Verbale d'origine externe	Nombre d'actes de violence verbale d'origine externe	Information DRH
		Nombre de salariés concernés par un acte de violence verbale d'origine externe	Information DRH
	Violence Verbale d'origine interne	Nombre d'actes de violence verbale d'origine interne	Information DRH
		Nombre de salariés concernés par un acte de violence verbale d'origine interne	Information DRH
Suicides ou Tentatives de Suicide		Information DRH	
Dispositif de veille et d'alerte	Nombre de fiches de signalement		Information DRH
	Nombre d'appels de la cellule d'écoute / salariés en difficultés		Information DRH
	Nombre de Document Unique faisant apparaître les risques psycho sociaux		Information DRH

Présentation des Indicateurs de suivi :

Entité: UES MGEN + Par mutuelle + Par secteur d'activité

A l'intérieur de chaque entité: par CSP + Par tranche d'âge, d'ancienneté et par sexe

Comparatif complémentaire: moyenne constatée des 3 dernières années + 2011

ae degen 

POUR L'EMPLOYEUR

MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union et
Fondation MGEN pour la Santé Publique

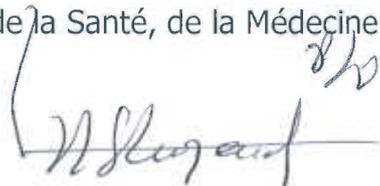

Thierry BEAUDET

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel
de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi


Alain CHARRAS

Fédération Française de la Santé, de la Médecine et de l'Action Sociale **C.F.E.-
C.G.C.**


Jean Paul ZERBIB

Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et
Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.**


Serge MARQUINE

UNSA-MGEN Syndicat National Autonome du Personnel du secteur Privé de l'UES
M.G.E.N, des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN


Dominique CHALOUBIE