

Avenant du 10 octobre 2014
à l'accord relatif à la qualité de vie au travail
au sein du Groupe Groupama du 28 février 2011

CFDT	W	HB	CF-CGC	lu	FS	CGT	St	Ed	ES
UNSA 2A	A		FO			St			

Entre les soussignés :

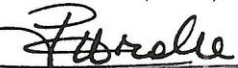
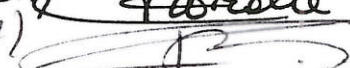
GROUPAMA SA qualifiée d'entreprise dominante au titre des entreprises placées sous son contrôle, 8/10, rue d'Astorg-Paris 8ème, représentée par Thierry Martel, son Directeur Général ;

L'UNITE DE DEVELOPPEMENT SOCIAL GROUPAMA (UDSG) au titre de ses membres, 8/10, rue d'Astorg-Paris 8ème, représentée par Eric Gelpe, son Président ;

D'une part ;

Et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe :

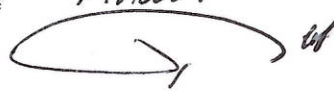
La Fédération Générale Agro-Alimentaire et la Fédération des Banques et des Assurances (CFDT), Représentées respectivement par

Laurent NICOLLE (FBA) 
Hervé BABAUDOU (FCA) 

Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés responsables de la Mutualité Agricole (CFE-CGC SNEEMA), Représenté par

François SERPAUD 

La Fédération Nationale Assurances CFE-CGC, Représentée par

Stéphane MAUROT 

La Fédération CGT des syndicats du personnel de la Banque et de l'Assurance

Représentée par

Thierry DUVERNAY 
Nadia HASSON 

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire (UNSA 2A)

Représentée par

FRANK FERREOL 

La Fédération des Employés et Cadres (FO)

Représentée par

D'autre part ;

a été convenu le présent avenant.

CFDT	CN HB	CFE-CGC	FS	CGT	TH
UNSA 2A	FF	FO			

PREAMBULE	5
TITRE I. LA COMMISSION QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	6
Article 1. Rôles de la Commission Qualité de vie au Travail.....	6
Article 1.1 Un lieu d'échanges et de préconisations	6
Article 1.2 Une mission de suivi.....	7
Article 2. Composition de la Commission.....	7
Article 3. Moyens de la Commission	7
Article 3.1 Crédit d'heures.....	8
Article 3.2 Réunions préparatoires.....	8
Article 3.3 Réunions de la Commission Qualité de Vie au Travail.....	8
Article 3.4 La base de partage d'informations.....	8
Article 4. Durée des mandats	9
TITRE II – MESURES DE PREVENTION COLLECTIVE	9
Article 5. Communication	9
Article 5.1. Communication sur l'avenant de l'accord QVT.....	9
Article 5.2. Développement de la communication pour la promotion de la Qualité de Vie au Travail	9
Article 6. Formation des managers	10
Article 7. Conciliation vie privée/vie professionnelle.....	10
Article 8. Espaces de dialogue	10
TITRE III – MESURES DE PREVENTION INDIVIDUELLE	11
Article 9. Soutien psychologique	11
Article 9.1 Renforcement du dispositif de soutien psychologique.....	11
Article 9.2 Accompagnement social	11
Article 9.3 Mise à jour des indicateurs	12
TITRE IV– PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)	12
Article 10. Définition des axes de prévention : primaire, secondaire, tertiaire	12
Article 11. Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) au niveau de l'entreprise	13
Article 11.1 Démarche RPS dans l'entreprise	13
Article 11.2 Procédure « gestion de crise ».....	14
Article 12. Prévention des RPS au niveau du Groupe.....	15
Article 12.1 Suivi de la démarche RPS	15

Article 12.2 Suivi du dispositif de gestion de crise	15
Article 13. Accompagnement des salariés lors des changements importants.....	15
TITRE V – DISPOSITIONS FINALES	16
Article 14. Réexamen de l'accord/avenant	16
Article 15. Formalités de dépôt	16
ANNEXE 1 – Liste des indicateurs	17
ANNEXE 2 – Périmètre du Groupe Groupama en France.....	20

CDT CNA 2A CN HB 	CFE-CG FO M FS 	CGT 	ES 
---	---	--	---

PREAMBULE

En application de l'article 19 de l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe Groupama du 28 février 2011, les parties signataires se sont réunies les 19 décembre 2013, 17 janvier, 12 mars, 17 avril, 30 juin et 24 septembre 2014 afin de réexaminer et procéder à l'actualisation dudit accord par le présent avenant, en tenant compte des évolutions législatives et notamment de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 «Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle».

A cette occasion, les parties réaffirment leur volonté d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés du Groupe¹, de prévenir, traiter et réduire les risques professionnels (notamment les troubles musculo-squelettiques) et les risques psychosociaux (par exemple le stress, le harcèlement, la violence au travail et les incivilités), en renforçant la prévention de ces risques.

Les parties réaffirment également la nécessité d'implication au niveau le plus haut des organes décisionnels sur la problématique des risques psychosociaux ainsi que l'association des institutions représentatives du personnel à la mise en œuvre des mesures de prévention appropriées. A ce titre, les parties souhaitent rappeler l'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, telle que prévue à l'article L.4121-1 du code du travail.

Les institutions représentatives du personnel, tout comme les salariés, sont également des acteurs importants de la qualité de vie au travail par leur implication, leur force de proposition et l'animation du collectif de travail.

Les parties ont conscience que la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes et ainsi du lien étroit entre bien-être professionnel et performance. C'est pourquoi la qualité de vie au travail fait partie intégrante des objectifs stratégiques du Groupe. Le Groupe réaffirme sa volonté d'être porteur de valeurs éthiques et propices à l'épanouissement personnel et souhaite maintenir et développer un niveau élevé de qualité de vie au travail ainsi que prévenir les risques psychosociaux.

Le Groupe et les entreprises du Groupe par cet avenant souhaitent favoriser une meilleure approche des risques psychosociaux au sein des entreprises, notamment dans le cadre de la prévention primaire, en prenant davantage en compte la réalité du terrain comme du vécu professionnel des différents acteurs. L'accord Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe Groupama du 28 février 2011 et le présent avenant doivent être une démarche active qui engage l'ensemble des entités du Groupe.

Les parties rappellent l'importance de favoriser l'égalité d'accès à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle pour tous les salariés et soulignent à cet effet l'existence de l'accord Groupe relatif à la Diversité et à l'Egalité des chances du 24 octobre 2008 ainsi que son avenant du 14 octobre 2011.

¹ En annexe 2 : la liste des entreprises comprises dans le périmètre au jour de la signature du présent avenant

The image shows a row of handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'HB' and another that looks like 'FS'. The signatures are written over a faint background that includes the text 'CUT' and 'UNSA 20'.

TITRE I. LA COMMISSION QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Cet article annule et remplace les articles 13 et 17 de l'accord Groupe relatif à la Qualité de Vie au Travail du 28 février 2011.

Les parties rappellent la création de la « Commission Qualité de Vie au Travail » au niveau du Groupe, dans l'Accord Groupe relatif à la Qualité de Vie au Travail du 28 février 2011 et ont convenu de revoir ses rôles, sa composition et ses moyens.

Les parties conviennent que dans un souci d'efficacité, les modalités de fonctionnement de cette commission ci-dessous (articles 1 à 4) sont fixées à titre expérimental jusqu'au prochain réexamen de l'accord, soit pour une durée de 3 ans. Une adaptation de la commission pourra alors être revue.

Article 1. Rôles de la Commission Qualité de vie au Travail

Les parties précisent que la Commission ne peut se substituer aux autres instances représentatives du personnel et notamment au Comité d'entreprise/d'établissement et aux CHSCT des entreprises du Groupe.

Article 1.1 Un lieu d'échanges et de préconisations

Les parties rappellent que la Commission Qualité de Vie au Travail est un lieu d'échanges et de préconisations qui s'inscrit dans une démarche de dialogue sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux en permettant un travail commun de l'ensemble de ses membres.

Les parties s'accordent sur l'importance de l'implication de l'ensemble de ses membres et de la nécessité d'un travail basé sur l'écoute, la confiance et la volonté conjointe de progresser.

La Direction des Ressources Humaines Groupe présentera les projets structurants du Groupe, leurs éventuelles incidences en matière de conditions et de santé au travail ainsi que l'accompagnement mis en œuvre dans ce cadre. Les parties souhaitent souligner que la présentation de ces projets aura lieu en amont de leur mise en place et de leur déploiement.

La Commission a vocation à approfondir l'étude de ces volets et à être informée du suivi de ces projets.

Les organisations syndicales et/ou la Commission Qualité de vie au travail dans son ensemble pourront émettre des recommandations et des préconisations, qui seront transmises au Comité de Groupe et aux Directions des Ressources Humaines des entreprises, pour communication, par le moyen le plus adapté, aux CHSCT des entreprises.

En référence à l'article 14.1 de l'accord du 28 février 2011, les parties souhaitent rappeler l'importance de mutualiser les bonnes pratiques au sein de la Commission.

La Commission pourra également créer des outils dont l'utilisation sera proposée aux entreprises du Groupe.

Handwritten signatures and stamps of various organizations, including CFE, CFE-CG, CGT, and others, along with initials like CW, HB, and E. The signatures are in blue ink.

Dans le rôle défini au présent article, la Commission Qualité de Vie au Travail se réunira a minima trois fois par an.

Article 1.2 Une mission de suivi

La Commission Qualité de Vie au Travail a également pour mission de suivre l'application de l'accord dans les entreprises du Groupe.

A cette occasion, sont exposées par la Direction, les actions menées ainsi que le résultat des indicateurs prévus à l'annexe 1 du présent avenant.

Au titre de cette mission, la Commission Qualité de Vie au Travail se réunira une fois par an dans la perspective de la présentation du bilan de l'accord au Comité de groupe.

Au niveau de chaque entreprise du Groupe, le bilan d'application Groupe de l'accord est présenté par la Direction des Ressources Humaines devant le comité d'entreprise/d'établissement, le CHSCT ou, le cas échéant, la délégation unique du personnel.

Article 2. Composition de la Commission

Les parties sont attachées au caractère paritaire de la Commission, permettant ainsi un équilibre dans les échanges et une forte implication des Directions Ressources Humaines des entreprises.

Elle sera ainsi composée :

- de 4 représentants par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe,
- et de 8 représentants de la Direction au maximum.

En outre, les parties conviennent de la possibilité de faire appel à des compétences internes ou externes pour présenter ou échanger sur une thématique identifiée en lien avec les sujets soulevés par la Commission (secrétaires/membres de CHSCT...etc.).

Le secrétaire du Comité de Groupe participe en tant que membre observateur à cette Commission.

Ainsi, il revient aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe de désigner chacune, 4 représentants qui siégeront à la Commission Qualité de Vie au Travail et 4 remplaçants qui siégeront en cas d'absence d'un représentant titulaire.

Article 3. Moyens de la Commission

Les modalités de prise en charge des frais de participation aux réunions sont identiques à celles prévues dans l'accord relatif au dialogue social au niveau du Groupe Groupama en France du 27 février 2013.

CFT	UNSA 3A	UN	FO	CGT	CFDT	EL
LS	HB	lu	F4			

Article 3.1 Crédit d'heures

Afin de remplir leurs missions, un crédit d'heures est alloué à chaque organisation syndicale à hauteur de 15 h par mois jusqu'au prochain réexamen de l'accord. Seuls les membres désignés pourront utiliser ce crédit d'heures.

Le temps passé en réunion préparatoire ou plénière de la Commission Qualité de Vie au Travail ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont ces membres bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des fonctions de représentation du personnel et sur le crédit d'heures du présent article.

Article 3.2 Réunions préparatoires

Les parties conviennent de la possibilité pour les membres d'organiser une réunion préparatoire d'une demi-journée s'entendant temps de transport exclu.

Article 3.3 Réunions de la Commission Qualité de Vie au Travail

La Commission Qualité de Vie au Travail se réunira au total 4 fois par an dont une fois pour le bilan annuel Groupe. Les parties s'accordent sur la possibilité de moduler le nombre de réunions si nécessaire.

A l'issue de chaque réunion, une synthèse des échanges est établie par la Direction des Ressources Humaines Groupe, puis adressée aux membres de la Commission Qualité de vie au Travail et aux Directions Ressources Humaines des entreprises pour communication, par le moyen le plus adapté, aux CHSCT des entreprises.

Article 3.4 La base de partage d'informations

Une base de partage d'informations Qualité de Vie au Travail a été créée dans le but de faciliter la transmission des documents préparatoires pour les réunions de la Commission Qualité de Vie au Travail.

Tout document transmis par cette voie au moins 8 jours avant la réunion est réputé être détenu par les membres de la Commission et ne donnera pas lieu à remise d'un dossier lors de la réunion.

Par ailleurs, et afin de développer une bonne connaissance des enjeux de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques psychosociaux par les membres de la Commission, la base, alimentée par la DRH Groupe, pourra contenir de la documentation générale sur ces thématiques.

L'accès à cette base est intuitu personae. Les membres titulaires de la Commission Qualité de Vie au Travail et leurs remplaçants y auront accès.

Il est rappelé le caractère confidentiel de certains documents disponibles sur la base. Les membres de la Commission s'engagent à ne pas les divulguer.

Une formation à l'utilisation de la base pourra être proposée par la DRH Groupe aux membres de la Commission Qualité de Vie au Travail à chaque renouvellement des membres.

Signature des représentants des parties prenantes :

UNSA 3A	CW	HB	CFE-CV	CU	FS	CGT	EC
---------	----	----	--------	----	----	-----	----

Article 4. Durée des mandats

Afin d'avoir un suivi des travaux réalisés au sein de la Commission, les parties conviennent que la durée des mandats de ses membres est de 3 ans.

En tout état de cause, chaque mandat, pris dans le cadre de cette Commission, prend fin au 31 décembre de la troisième année d'exercice, sauf en cas de fin anticipée des mandats, tel que prévue à l'article 6 de l'accord relatif au dialogue social au niveau du Groupe Groupama en France du 27 février 2013.

Les prochaines désignations auront lieu en 2017.

TITRE II – MESURES DE PREVENTION COLLECTIVE

Article 5. Communication

Les parties conviennent du rôle essentiel de la communication pour la mise en œuvre de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Article 5.1. Communication sur l'avenant de l'accord QVT

Le présent avenant est l'occasion de rappeler l'importance de la prise en considération de la qualité de vie au travail ainsi que ses conséquences sur la performance de l'entreprise.

Pour accompagner la mise en application du présent avenant, les entreprises s'engagent à:

- communiquer à l'ensemble de leurs salariés, les dispositions du présent avenant ainsi que les dispositions applicables en la matière dans l'entreprise, par tous moyens et via les outils de communication interne habituels.
- sensibiliser le management sur les questions de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux.

La Direction des Ressources Humaines Groupe communiquera également sur les dispositions du présent avenant.

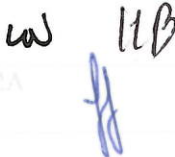
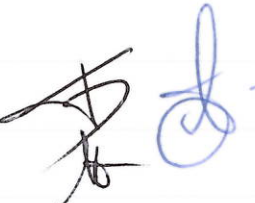
Article 5.2. Développement de la communication pour la promotion de la Qualité de Vie au Travail

Les parties rappellent l'importance de communiquer régulièrement sur la qualité de vie au travail et de la promouvoir auprès de l'ensemble des salariés du Groupe.

La DRH Groupe s'engage à renforcer la communication sur l'intranet du Groupe.

Ainsi, des articles y seront publiés régulièrement et pourront, par exemple, aborder un enjeu particulier de la qualité de vie au travail (relaxation, nutrition, sommeil etc.) ou une action réalisée au niveau du Groupe ou d'une entreprise du Groupe.

Les parties conviennent également de l'importance d'un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés qui est un gage de stabilité tant pour les salariés que pour l'entreprise.

CFDT		CFE-CGC		CGT		
UNSA 2A		FO				

De leur côté, les entreprises du Groupe s'engagent à communiquer autour de ce thème et à promouvoir cet équilibre, notamment en publiant les solutions qu'elles proposent ou qu'elles ont formalisées par accord mais également sur leurs pratiques et initiatives ponctuelles.

Les parties rappellent que des dispositions sur la conciliation vie privée/familiale et vie professionnelle sont également inscrites dans l'avenant du 14 octobre 2011 à l'accord relatif à la Diversité et à l'Egalité des Chances au sein du Groupe Groupama du 24 octobre 2008, notamment sur l'aménagement du temps de travail et la gestion des absences de longue durée et des retours.

Article 6. Formation des managers

Consciente de l'importance du rôle des managers en matière de qualité de vie au travail et d'identification des risques psychosociaux, la Direction des Ressources Humaines Groupe, via l'Université, s'engage à proposer aux entreprises un plan d'appui au management.

Il a pour objectif d'accompagner les managers dans leur action au quotidien et de renforcer leur efficacité opérationnelle, notamment sur les questions relatives à la qualité de vie au travail et aux risques psychosociaux.

Plus particulièrement, ces actions de formation participent à la prévention des risques psychosociaux auxquels les managers peuvent eux-mêmes être exposés.

Article 7. Conciliation vie privée/vie professionnelle

Les parties rappellent le nécessaire équilibre entre vie privée et vie professionnelle, garant d'une plus grande efficacité et d'une bonne ambiance de travail.

Les parties rappellent que cet équilibre passe par le respect des horaires de travail fixés dans les entreprises et par les accords d'entreprise relatifs au temps de travail et de la prise des congés. A cet égard, par exemple, il est important d'être vigilant sur la durée des réunions et leurs horaires, en évitant les jours où certains ne pourraient être présents.

Les parties rappellent également que cet équilibre est favorisé aussi par une bonne gestion des technologies d'information et de communication.

Les parties s'accordent pour rappeler les règles de bon usage de ces outils, et notamment :

- qu'ils ne doivent pas être le seul outil de communication entre salariés,
- que la communication verbale directe doit être, dans la mesure du possible, privilégiée,
- que la rédaction de mails, SMS etc. doit respecter les règles élémentaires de courtoisie et être intelligible.

Le Groupe et les entreprises du Groupe s'engagent à entreprendre des actions de sensibilisation sur l'usage des technologies de l'information et de la communication auprès du management et des salariés.

Article 8. Espaces de dialogue

Les parties rappellent que la qualité des relations de travail et du dialogue entre les salariés est favorable à leur épanouissement et optimise leur performance et leur productivité.



The image shows a row of handwritten signatures in blue ink. Above the signatures, there are faint, partially visible logos and text: 'CDT' on the left, 'UNSA 2A' below it, and 'CDT' and 'UNSA 2A' repeated further to the right. The signatures are stylized and vary in length. The last signature on the right is followed by the letters 'EL'.

Cette qualité relationnelle et ce dialogue peuvent passer par la mise en place de groupes de travail ou de réunions d'échanges permettant un temps d'expression entre les salariés et leurs managers. L'objectif est de donner du sens au travail par le dialogue professionnel et d'influer sur la santé et la performance des salariés du Groupe. Ces espaces de dialogue peuvent permettre d'exprimer des situations de tension et valoriser le travail collectif.

Les parties conviennent également de l'importance d'offrir aux managers un temps d'expression au cours de réunions organisées sur les lieux et pendant le temps de travail.

Les parties rappellent que l'intérêt de ces espaces de dialogue est de développer le dialogue entre les salariés du Groupe et de permettre aux managers d'échanger sur des problématiques qui leur sont communes. Plus largement, selon l'ANI du 19 juin 2013, ces espaces de dialogue « doivent contribuer à créer des relations empreintes de plus de bienveillance et développer un climat de confiance réciproque ».

Les entreprises détermineront les modalités d'organisation de ces temps d'échanges et de dialogues.

TITRE III – MESURES DE PREVENTION INDIVIDUELLE

Article 9. Soutien psychologique

Les parties rappellent que l'ensemble des salariés du Groupe ont accès à un dispositif téléphonique de soutien et d'accompagnement psychologique 24h/24 et 7 jours/7.

Le Groupe s'engage à continuer à mettre en œuvre ce dispositif et à le développer pour permettre une prise en charge optimale des salariés en difficulté psychologique tout en préservant la confidentialité.

Les entreprises du Groupe s'engagent à communiquer régulièrement sur ce dispositif afin de le promouvoir auprès des salariés.

Article 9.1 Renforcement du dispositif de soutien psychologique

Le Groupe affirme sa volonté de faciliter l'accès au dispositif de soutien psychologique afin qu'il soit accessible à un plus grand nombre de salariés.

Le Groupe offre ainsi la possibilité de contacter le centre d'écoute psychologique par chat. Ce moyen de communication offre un accès à ce service d'écoute psychologique aux personnes malentendantes ainsi qu'aux personnes préférant des échanges écrits.

Ce dispositif est accessible par tous les salariés du Groupe 24h/24 et 7 jours/7 et garantit anonymat et discrétion.

Article 9.2 Accompagnement social

Les parties soulignent l'importance de l'accompagnement des salariés du Groupe en cas de difficultés sociales (surendettement, mal-logement etc.).

CFDT	cu	HB	CFR	cu	FS	CGT		
UNSA 2A			FO					EG

Le Groupe propose aux entreprises qui le souhaitent, la possibilité d'utiliser, à titre expérimental, un dispositif d'accompagnement social, qui ne remet pas en cause la faculté, pour les entreprises qui en disposent, de recourir à son/sa propre assistant(e) de service social.

Ce dispositif se présente sous forme d'entretiens téléphoniques via une plateforme d'accompagnement au plan social. Il est accessible par la plateforme d'écoute et de soutien psychologique et par rendez-vous du lundi au vendredi de 9h à 19h.

Le dispositif d'accompagnement social est animé exclusivement par des assistants sociaux diplômés garantissant le respect des droits des personnes et la plus stricte confidentialité aux salariés demandeurs, tout en assurant un suivi des dossiers.

Article 9.3 Mise à jour des indicateurs

Les indicateurs du soutien psychologique sont mis à jour afin qu'ils soient adaptés aux informations transmises par le centre d'écoute psychologique. La liste de ces indicateurs figure en annexe 1.

TITRE IV- PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Les parties soulignent l'intérêt de mettre en place un cadre de référence au niveau Groupe pour une démarche d'élaboration et de mise en œuvre d'un plan de prévention des risques psychosociaux au sein des entreprises.

Un plan de prévention des Risques Psychosociaux Groupe a été finalisé en mars 2013 (repris ci-dessous) et s'impose à toutes les entreprises du Groupe.

Article 10. Définition des axes de prévention : primaire, secondaire, tertiaire

Le niveau de prévention primaire a « pour objectif l'analyse des facteurs de risques présents dans le milieu du travail, pour agir directement sur les facteurs pour réduire leurs impacts ». Il s'agit d'agir directement sur les facteurs de risques et donc d'intervenir sur les causes des risques psychosociaux.

Les parties reconnaissent l'importance d'agir sur les causes et pas seulement sur les conséquences. Pour ce faire, elles souhaitent donner la priorité aux actions de prévention primaire.

Les entreprises du Groupe s'engagent à agir en ce sens avec par exemple la désignation d'un référent RH « RPS et QVT », que les salariés pourront solliciter s'ils estiment avoir identifiés une situation génératrice de risques psychosociaux. A cet égard, les salariés qui mettent en évidence des dysfonctionnements susceptibles de nuire à la santé physique ou mentale des salariés sont protégés contre toute mesure prise à leur encontre qui serait envisagée au motif de la situation signalée.

Les entreprises du Groupe désigneront également en application de la loi un ou plusieurs intervenants ou chargés en prévention des risques professionnels.

Le niveau de prévention secondaire cherche, dans une situation de risques déjà établie, à donner aux salariés les moyens de faire face efficacement au stress et aux différents risques psychosociaux. Ainsi, les actions menées permettent aux salariés de développer des moyens et des compétences pour mieux appréhender et faire face à ces situations. La prévention au niveau secondaire passe, par exemple, par :

CFDT UNSA 2A	cuw HB RH	CFE-CGC LM	FS	CGT	Del EL
-----------------	--------------	---------------	----	-----	-----------

- la sensibilisation des salariés sur les thèmes de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux,
- la communication aux salariés des dispositifs de prévention des risques psychosociaux existants ainsi que des dispositions conventionnelles permettant de concilier vie professionnelle et vie privée,
- une communication permanente sur le dispositif de soutien psychologique.

Le niveau de prévention tertiaire cherche à apporter de l'aide aux salariés en souffrance psychologique. Ces salariés sont ou ont été exposés à des risques psychosociaux et voient leur santé dégradée du fait de cette exposition. Cette dégradation peut être plus ou moins grave, mais l'entreprise se préoccupe dans tous les cas de répondre au mieux aux besoins de ces salariés, à travers l'écoute, le suivi thérapeutique et/ou l'aide au retour à l'activité professionnelle. Il s'agit donc de prendre en charge le risque avéré.

Article 11. Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) au niveau de l'entreprise

Article 11.1 Démarche RPS dans l'entreprise

Les entreprises du Groupe ont conscience de l'importance d'initier une démarche de prévention des risques psychosociaux et s'engagent à poursuivre leur démarche et actions en la matière.

Les parties souhaitent rappeler l'importance du rôle du CHSCT, particulièrement dans le cadre de la prévention des RPS, ainsi que l'obligation de formation des représentants du personnel au CHSCT prévue à l'article L.4614-14 du Code du travail. Les entreprises s'attacheront à respecter ces dispositions : dans les établissements de 300 salariés et plus, la formation doit avoir une durée de cinq jours et dans les établissements de moins de 300 salariés, de trois jours.

La méthodologie ci-dessous sera appliquée par les entreprises. Elle ne remet pas en cause les actions et initiatives déjà prises et qui respectent le plan de prévention Groupe.

11.1.1 Elaboration d'un diagnostic

Les entreprises du Groupe établissent un diagnostic à l'aide des outils existants (bilans sociaux, rapports CHSCT, rapports du médecin du travail, documents uniques...) et selon les modalités à définir avec les instances concernées et notamment le CHSCT, en établissant un diagnostic concernant les risques psychosociaux auxquels seraient exposés les salariés. Il tiendra également compte des troubles musculo-squelettiques détectés.

Les entreprises pourront constituer un groupe de travail paritaire spécifique sur la prévention des risques psychosociaux, sans pour autant se substituer au rôle du CHSCT. Le CHSCT restant l'instance compétente sur cette thématique, le groupe de travail devra nécessairement inclure un membre du CHSCT et rendre compte au CHSCT.

Un état des lieux quantitatif et qualitatif relatif aux risques psychosociaux auxquels seraient exposés les salariés de l'entreprise sera présenté au CHSCT et/ou au groupe de travail paritaire, ainsi qu'au Comité d'Entreprise. Les préconisations tirées de cet état des lieux seront également présentées à cette occasion.

Afin d'établir le diagnostic, les entreprises auront recours à un intervenant externe ou à tout autre moyen en cas d'accord entre les représentants du personnel et la Direction.

CEDT UNSA SA	W HB Hr	CFE-CGR FO	ES	CGT	EF	EL
-----------------	------------	---------------	----	-----	----	----

11.1.2 Mise en place d'un plan d'actions

Les entreprises élaborent, sur la base du diagnostic, un plan d'actions et s'engagent à mettre en place des actions de prévention, de manière participative, en intégrant des mesures de prévention primaire, secondaire et tertiaire.

Les entreprises intègrent également à leur plan, les actions de prévention déjà conduites dans l'entreprise et les actions prévues dans l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail du 28 février 2011 ainsi que dans le présent avenant.

Les salariés sont informés de la démarche engagée par l'entreprise et notamment sur l'évolution du plan d'actions.

11.1.3 Suivi annuel de mise en œuvre

Les parties conviennent de l'importance d'assurer un suivi de la démarche de prévention des risques psychosociaux dans les différentes entreprises du Groupe.

Les entreprises s'engagent ainsi à mettre en place, auprès du CHSCT, un suivi annuel sur la mise en œuvre de leur plan d'actions sur la base d'indicateurs chiffrés et de données qualitatives.

Article 11.2 Procédure « gestion de crise »

La gestion de crise concerne les événements traumatiques graves nécessitant une réactivité importante.

Dans ce cadre, les entreprises définissent une procédure en cas de crise qui sera présentée aux CHSCT et prendra a minima en compte les éléments suivants :

- L'évènement doit être signalé auprès du référent RH « RPS et QVT » ou du DRH de l'entreprise qui déclenche une phase d'instruction rapide et informe dès que possible la DRH Groupe.
- Mise en place d'une cellule de crise, pilotée par le DRH, ayant vocation à décider des actions à entreprendre dans l'urgence. Cette cellule associe le(s) secrétaire(s) du (des) CHSCT concerné(s) ou à défaut le délégué du personnel et, s'ils sont présents, le médecin du travail et l'assistant (e) social(e). Dans tous les cas, ils sont informés dans les meilleurs délais.
- Activation de la procédure de gestion de crise auprès du centre d'écoute psychologique avec mise en place dans les 72 heures d'une cellule de soutien psychologique, si nécessaire.
- Intervention de la DRH et de la Direction de l'entreprise devant les salariés et/ou les équipes concernées aux fins d'information notamment sur les moyens de gestion de la situation post-traumatique à leur attention.
- Information du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel sur l'évènement, sa gestion et sur le rapport du centre d'écoute psychologique concernant la cellule de soutien psychologique.
- Le cas échéant, engagement de travaux sur les mesures de prévention à mettre en place pour ce type d'évènement et analyse de la situation de travail en lien avec le CHSCT.

CDT	UN	HB	CG	FS	CGT		
UNSA 2A			FO				ES

Article 12. Prévention des RPS au niveau du Groupe

Le Groupe s'associe aux entreprises du Groupe dans la prévention des risques psychosociaux à travers la mise en place d'un suivi de la démarche RPS et sur le dispositif de gestion de crise.

Article 12.1 Suivi de la démarche RPS

Afin de mesurer les actions réalisées dans les entreprises, les parties conviennent de l'importance de suivre les avancées dans ce domaine.

Des indicateurs sont listés en annexe 1 et seront intégrés au bilan annuel Groupe sur la Qualité de Vie, tel que précisé à l'article 17 de l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail au sein de Groupama du 28 février 2011.

Article 12.2 Suivi du dispositif de gestion de crise

Des indicateurs sur le dispositif gestion de crise sont mis en place et adaptés aux informations fournies par le centre d'écoute psychologique. Ils sont listés en annexe 1.

Article 13. Accompagnement des salariés lors des changements importants

Les transformations et les évolutions de l'entreprise et du Groupe sont nécessaires dans le cadre d'un environnement concurrentiel.

Les parties s'accordent sur l'importance de l'accompagnement des salariés lors de situations de changement importants telles que des réorganisations, des changements de métiers, des déménagements ..., ces changements pouvant être sources d'inquiétude. Les parties soulignent l'importance de réduire les risques d'incertitude pour les salariés et de sécuriser le processus du changement dans les différents temps de sa mise en œuvre.

Au préalable, les parties rappellent que les projets importants impactant les conditions de travail des salariés impliquent une consultation des instances de représentation du personnel en amont.

Plusieurs étapes peuvent être identifiées dans le cadre de leur accompagnement, selon les besoins et les projets des entreprises:

En amont de la décision, l'entreprise évalue a priori l'impact du changement (notamment en matière de conditions de travail).

Une fois la décision prise, l'entreprise communique et associe les salariés concernés à la mise en œuvre des projets.

Pendant le processus de changement, l'entreprise prépare et déploie les dispositifs d'accompagnement, notamment en anticipant, le cas échéant, les besoins en formation.

Enfin, après la mise en place, l'entreprise évalue les conséquences de ce changement, par exemple, à partir de l'analyse des ressentis exprimés par les salariés afin de procéder aux ajustements nécessaires.

UNSA 2A	EN	HB	UN	FS	COT	ES
---------	----	----	----	----	-----	----

L'anticipation et la prévention se font, dans la mesure du possible, à toutes les phases du projet en y associant les salariés, le management, les représentants du personnel (CE, CHSCT, DUP) et le médecin du travail.

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

Article 14. Réexamen de l'accord/avenant

La Commission de dialogue social Groupe se réunira tous les 3 ans, 3 mois avant la date anniversaire d'entrée en vigueur du présent avenant afin de procéder à une évaluation :

- des conditions de la mise en œuvre de l'accord et de l'avenant, à partir notamment du dernier bilan présenté devant la commission de suivi et le Comité de Groupe,
- de l'application des dispositions relatives à la prévention des risques psychosociaux.

Ainsi, il pourra être complété ou modifié par voie d'avenant, si cela s'avérait nécessaire, notamment au regard des évolutions législatives et réglementaires.

Article 15. Formalités de dépôt

Conformément aux articles D 2231-3, D 2231-5, D 2231-6 et D 2231-2, L 2261-1 et L 2262-8, du Code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de Paris et remis également en un exemplaire original, au Secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes, de Paris.

Fait à Paris, le 10 octobre 2014

En autant d'exemplaires originaux que de parties,

UNSA 3A WB HB H	CHSCT FO lu FS	CUT H	Eh
-----------------------	----------------------	----------	----

ANNEXE 1 – Liste des indicateurs

Ces indicateurs annulent et remplacent ceux de l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail au sein de Groupama du 28 février 2011.

Les indicateurs ci-dessous sont classés, selon les trois catégories déterminées dans l'ANI du 19 juin 2013 «Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle». Ces dispositions sont structurantes pour les entreprises.

1. INDICATEURS DE PERCEPTION DES SALAIRES

Prévention primaire, secondaire et tertiaire

- Procédure en cas d'agression/violence interne
- Procédure en cas de gestion de crise
- Signalement de cas de violence/agression interne et d'agression externe à l'entreprise

Conciliation vie privée / vie professionnelle

- Investissement des entreprises dans l'équilibre vie professionnelle/vie privée

Sur le dispositif du centre psychologique

- Nombre d'appels (téléphoniques et chats) traités mois par mois,
- Nombre d'appels moyen par personne,
- Répartition des entretiens par médias utilisés,
- Répartition des appelants par sexe,
- Répartition des appelants par tranche d'âge,
- Répartition des appelants par statut professionnel,
- Répartition des appelants par entité d'origine,
- Répartition par type d'appelants,
- Répartition des appelants par situation de famille,
- Répartition des appelants par situation professionnelle,
- Répartition des appelants par troubles évoqués,
- Répartition des appelants par nature de l'appel ou du chat,
- Répartition des appelants par travail du psychologue,
- Répartition des appelants par orientations réalisées.

Pour des raisons de confidentialité, certaines informations ne sont communiquées qu'avec l'accord du salarié.

Sur le dispositif de gestion de crise

- Répartition annuelle des déclenchements du dispositif Gestion de Crise par lieu géographique et par nature des événements signalés

CFDT	LN	HB	CPE-AG	LN	FS	CGT	Del
UNSA 2A	JJ		FO				EG

2. INDICATEURS DE FONCTIONNEMENT

Effectifs

- CDD/CDI

Temps de travail

- Absentéisme
- Temps partiel
- Aménagement du temps de travail

Mouvements du personnel

- Taux de rotation
- Solde départs/embauches par an
- Causes de départ

Formation

- Formation aux RPS
- Formation « gestion de crise »
- Formation à l'accueil et à la gestion du public

Activité des CHSCT dans les entreprises

- Nombre de réunions ordinaires et extraordinaires
- Nombre de mise en œuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent (alerte)
- Nombre de consultations en cas de réorganisation
- Nombre de recours à un expert
- Nombre de représentants du personnel formés

Concernant la prévention des risques psychosociaux

- Nombre d'entreprises ayant réalisé un audit avec un intervenant extérieur
- Actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire
- Désignation d'un référent RH-QVT
- Désignation d'un/plusieurs chargé (s) en prévention des risques professionnels
- Le nombre d'entreprises ayant réalisé un plan d'action

3. INDICATEURS DE SANTE AU TRAVAIL

Accidents de travail et de trajet

- Nombre d'accidents de travail
- Cause des accidents du travail

Maladies professionnelles

- Maladies à caractère professionnel
- Maladies professionnelles déclarées

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CW", "MB", "h", "ES", and others, over a faint grid background.

Relations sociales dans l'entreprise

- Droit d'alerte des délégués du personnel

Médecine du travail

- Surveillance médicale renforcée
- Inaptitude
- Aménagement de poste

CTDT	LN MB	CGP-CGC	ln	ES	CGP	ES
UNSA 2A	JI	FO				ES

ANNEXE 2 – Périmètre du Groupe Groupama en France

SOCIETE	ACTIVITE
FNG ET HOLDINGS	
Groupama SA	Responsabilité du pilotage des activités opérationnelles du Groupe, de la réassurance des Caisses régionales, de l'optimisation des protections de réassurance du Groupe et de ses principales filiales, et enfin du développement et du pilotage des filiales.
Fédération Nationale Groupama	Organisation professionnelle ayant pour objet de définir et contrôler les orientations générales du groupe mutualiste, de représenter au plan national et de défendre les intérêts collectifs des caisses de réassurance mutuelle adhérentes et de développer la vie mutualiste au sein des caisses de réassurance mutuelle adhérentes.
Groupama Holding	Détention d'actions et autres valeurs mobilières émises par Groupama SA.
Groupama Holding II	Détention d'actions et autres valeurs mobilières émises par Groupama SA.
CAISSES REGIONALES	
Groupama Méditerranée	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurances dommages, assurance de personnes, épargne-vie et banque.
Groupama Antilles-Guyane	
Groupama Centre Atlantique	
Groupama Centre Manche	
Groupama Grand Est	
Groupama Loire Bretagne	
Groupama Nord Est	
Groupama d'OC	
Groupama Océan Indien	
Groupama Paris Val de Loire	
Groupama Rhône Alpes Auvergne	
MISSO (Mutuelle des Sylviculteurs du Sud Ouest)	Assureur spécialisé dans l'assurance des forêts – production, de bois d'œuvre et d'industrie – de pins maritimes, contre le risque incendie.
CENTRES INFORMATIQUES	
Groupama Supports et Services (G2S)	Faciliter l'activité économique de ses membres, améliorer ou accroître les résultats de cette activité par la mise en commun et l'optimisation des activités informatiques, logistiques et achats
POLE ASSURANCES ET SERVICES FRANCE	
Sociétés d'assurances	
Groupama Gan Vie	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance de dommages, d'assurance de la personne et d'épargne.
Gan Assurances	Intermédiaire d'assurance
Gan Patrimoine	Opérations d'épargne.
Caisse fraternelle d'épargne	

CREDIT
 UNSA 2A
 CREDIT
 FO
 CREDIT
 FS
 CREDIT
 24

SOCIETE	ACTIVITE
Caisse fraternelle Vie	Assurances sur la vie.
Gan Prévoyance	Intermédiaire d'assurance
Assu Vie	Opérations d'assurance et de réassurance comportant des engagements dont l'exécution dépend de la durée de la vie humaine.
AMALINE ASSURANCES	Assureur généraliste en assurance de dommages dédié à la commercialisation par Internet
Groupama Assurances des Risques d'Exploitation « GARE »	Intermédiaire en assurance et en réassurance, dont notamment le courtage.
Mutuaide Assistance	Société d'assurances
CIGAC (Centre Inter régional de Gestion d'Assurances Collectives)	Toutes activités relevant du courtage d'assurances, toutes prestations de conseil en matière d'assurances
SDGAC (Société pour le Développement de la Gestion d'Assurance et du Courtage)	Courtage d'assurance et de réassurance et toute autre activité d'intermédiation d'assurance et de réassurance ; toutes opérations de gestion de polices d'assurances
Groupama Protection Juridique	Société spécialisée en protection juridique.
Sociétés de services	
Centaure Centre Atlantique	Formation à la conduite automobile à destination des entreprises et des particuliers.
Centaure Bretagne	
Centaure Grand-Est	
Centaure Midi-Pyrénées	
Centaure Normandie	
Centaure Nord Pas de Calais	
Centaure Provence Méditerranée	
Centaure Rhône Alpes	
Centaure Ile de France	
Cofintex 6	Télésurveillance des biens.
FMB	Réparation en nature des dommages après sinistres dégâts des eaux, bris de glace et incendie. Evaluation à distance de dommages et de travaux.
Groupama Assurance Crédit	Assureur spécialisé en assurance-crédit et caution.
GIPREC SARL	Recouvrement de créances, conseil pour affaires et gestion.
Capsauto	Toutes formes d'interventions et notamment la mise en relation de compagnies d'assurances et de réparateurs automobiles. Toutes prestations de services au bénéfice de sociétés d'assurances et de leurs clients dans des domaines liés à l'automobile, et au bénéfice de réparateurs automobiles.
Mutuaide Services	Prestations de services.
Présence verte	Téléassistance des personnes et des biens.
Société pour le développement des services à la personne (SDSAP)	Plates-formes de services à la personne.
Société pour le Développement de la	Fourniture de services à la personne et de téléassistance à la personne.



 CREDIT: [Signature]

 CFE: [Signature]

 FO: [Signature]

 UNSA 2A: [Signature]

 [Other handwritten marks and signatures]

SOCIETE	ACTIVITE
Téléassistance à la personne (SDTAP)	
Plateau de Veille Téléassistance à la Personne (PVTAP)	Fourniture de services de téléassistance à la personne créée le 9 novembre 2010.
Société de participation du Sud Est (SPSE)	Gestion d'actifs mobiliers et immobiliers
Société de prévention et l'amélioration des risques d'assurances (SPARA)	Prévention et sécurité des personnes et des biens
POLE FINANCIER	
Banque et établissements financiers	
Groupama Banque	Banque de particuliers, activités de Banque de Groupe et d'institutionnels, de banque patrimoniale et de Banque d'entreprises
CGPC	Gestion et prise de participations ainsi que conseil aux entreprises en matière de gestion, d'investissement, de finance et d'audit.
Sociétés de gestion de fonds	
Groupama Asset Management	Gestion de valeurs mobilières.
Sociétés financières	
Groupama Epargne Salariale	Gestion administrative et développement de l'épargne salariale.
Groupama Investissement	Prise de participation dans des entreprises industrielles, commerciales ou de service et des sociétés d'assurances et de capitalisation, gestion et contrôle desdites sociétés, exercice direct d'activités financières, commerciales, industrielles ou de services.
SCEPAR	Prises de participation dans toutes sociétés et entreprises financières, commerciales, industrielles et mobilières.
Sociétés immobilières (hors SCI)	
Groupama Immobilier	Gestion d'actifs immobiliers (administrateur de biens).
Compagnie Foncière Parisienne	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Hausmann Laffitte Immobilier	Marchands de biens (vente en bloc à la découpe de biens immobiliers).
Ixellor	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
5/7 Percier	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Société immobilière Rennes-Vaugirard	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Sociétés immobilières (SCI)	
SCI 1 BIS AVENUE FOCH	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 3 ROSSINI	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 9 MALESHERBES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 12 VICTOIRE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 16 MESSINE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 38 LE PELETIER	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 40 RENE BOULANGER	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.

CFDT

W MB

CFE-CG

FS

CGI



UNSA 2A

FO



SOCIETE	ACTIVITE
SCI 44 THEATRE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 79 CHAMPS ELYSEES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 97 VICTOR HUGO	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 99 MALESHERBES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 102 MALESHERBES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 150 RENNES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 261 RASPAIL	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI CHAMALIERES EUROPE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI LA DEFENSE ASTORG	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
IMMOPREF 2	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
PARIS FALGUIERE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SC DE LA TOUR GAN	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI VICTOR HUGO VILLIERS	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Gan Foncier	Constitution et gestion d'un patrimoine composé exclusivement d'immeubles, de droits réels immobiliers ou de valeurs émises en représentation de tels droits.
Gan Investissement Foncier	Support des contrats ACAVI
Gan Foncier II	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Société Forestière Groupama	Constitution et gestion d'un patrimoine forestier
EXPERTISIMO	Transactions sur des biens immeubles
COFINTEX 18	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
GROUPEMENTS	
GIE Groupama Gan Antilles-Guyane	Services administratifs pour le compte des adhérents.
GIE RIP	Principalement, assurer la gestion administrative de contrats d'assurances souscrits auprès de ses membres.
GIE Groupama TPG	Négocier, conclure et payer les conventions de tiers payant avec des professionnels de la santé.
GIE Sévane	Mise en œuvre de services de réseaux d'assurance santé dans les domaines optique et dentaire.
GIE Immeubles & Services	Faciliter la gestion des activités de gardiennage, de surveillance et d'entretien d'immeubles propriétés des membres du groupement
GIE Groupama Gan Pacifique	Services administratifs pour le compte des adhérents
POLE INTERNATIONAL	
Gan Outre Mer IARD	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance dommages et santé.



