

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA PREVENTION DES RISQUES
PSYCHOSOCIAUX AU SEIN DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE
AMONT/HOLDING**

ENTRE

Les sociétés TOTAL SA et ELF EXPLORATION PRODUCTION SAS, composant l'UES AMONT/HOLDING,

Représentées par Mme Malika HADJ-BOAZA, ayant reçu mandat des deux sociétés susvisées pour la conclusion du présent accord,

D'une part,

ET

Les Délégués Syndicaux Centraux régulièrement désignés dans le cadre de l'UES Amont / Holding constituée des sociétés TOTAL SA et de ELF EXPLORATION PRODUCTION SAS,

- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- SICTAME-UNSA

D'autre part,

Ci-après dénommées les « Parties ».



62

EC



**Plan de l'Accord relatif à la prévention des risques
psychosociaux au sein de l'Unité Economique et Sociale
Amont / Holding**

PREAMBULE

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2 – OBJET

ARTICLE 3 – DEFINITION

ARTICLE 4 – SENSIBILISATION

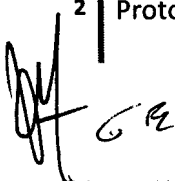
ARTICLE 5 – PREVENTION

ARTICLE 6 – IDENTIFICATION

ARTICLE 7 – SIGNALEMENT

ARTICLE 8 – ANALYSE ET TRAITEMENT

ARTICLE 9 – DUREE-REVISION-DENONCIATION-DEPOTS LEGAUX



EC



Préambule

Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont porté une attention particulière et croissante ces dernières années à la santé mentale au travail. Dans ce cadre, un Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail a été conclu le 2 juillet 2008.

Cet accord a notamment défini le stress au travail et donné un certain nombre d'orientations et de préconisations sur les actions à mener dans ce domaine.

Les Parties conviennent que le stress doit faire l'objet d'une démarche d'identification et d'évaluation. Elles conviennent que les causes de stress liées au travail peuvent notamment relever des catégories mentionnées dans l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008, telles que l'organisation et le processus de travail, les conditions et l'environnement de travail, l'absence ou une mauvaise communication et les « facteurs subjectifs ».

Les Parties entendent également traiter dans le cadre du présent accord de la violence et du harcèlement au travail tels que visés par l'Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010.

Le présent protocole d'accord conclu entre la Direction et les Organisations Syndicales signataires a ainsi pour objet de définir des mesures en matière de prévention des risques psychosociaux (stress, violence et harcèlement au travail), selon une méthodologie basée sur les trois niveaux suivants :

- La prévention primaire consiste en l'identification des risques et vise à avoir la bonne attitude pour qu'ils ne surviennent pas ;
- La prévention secondaire consiste à élaborer des stratégies face à des risques identifiés ;
- La prévention tertiaire concerne la mise en place de mesures de traitement des risques psychosociaux signalés.

Il est rappelé à ce titre que la prévention et la lutte contre les risques psychosociaux doivent être la préoccupation de tous les salariés de l'entreprise. Chaque salarié doit rester attentif aux autres et à toute situation d'isolement et de marginalisation.

Aux termes 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.

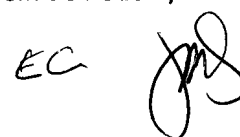
Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

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 ».



En référence à cet article et aux articles suivants du même Code, les Parties signataires rappellent que l'entreprise prend les mesures nécessaires pour veiller à la sécurité de ses salariés et protéger leur santé physique et mentale.

Les actions prévues et les mesures mises en place en matière de risques psychosociaux sont précisées dans le présent protocole et s'articulent autour des domaines suivants :

- sensibilisation et prévention : niveau de prévention primaire ;
- identification : niveau de prévention secondaire ;
- signalement et traitement : niveau de prévention tertiaire.

ARTICLE 1 – Champ d'application

Le présent protocole s'applique aux salariés du Groupe qui travaillent dans l'un des deux établissements distincts composant l'Unité économique et Sociale (UES) Amont / Holding, notamment à ceux sous contrat de travail Total SA et Elf EP SAS.

ARTICLE 2 – Objet

Les dispositions du présent protocole ont pour objet de déterminer le cadre en vigueur en matière de prévention des « risques psychosociaux » au sein de l'UES Amont / Holding :

- en reprenant les mesures déjà mises en place au sein des établissements de Paris et de Pau qui composent cette UES, afin de poursuivre leur mise en œuvre ;
- en définissant une méthodologie et des mesures pour venir les compléter.

La Direction s'engage ainsi dans la mise en œuvre d'une démarche intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives, collectives et/ou individuelles sur les risques psychosociaux.

ARTICLE 3 – Définition

Les risques psychosociaux s'entendent comme des risques d'atteinte à la santé physique, mentale et sociale d'un individu, qui dépendent des contraintes auxquelles celui-ci est exposé au travail, des ressources qu'il a et du soutien dont il dispose pour y faire face.

Ces risques peuvent avoir, selon les cas, des conséquences diverses : mal-être, souffrance au travail, tensions psychiques, anxiété, dépression, surmenage, épuisement professionnel, addictions, troubles cardiovasculaires, ou tensions musculaires...

Il est généralement admis que les risques psychosociaux peuvent être provoqués par différents facteurs d'origine professionnelle ou extra-professionnelle.

C'est ainsi que l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 a défini le stress de la manière suivante :

« un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a

de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. ».

S'agissant du harcèlement et de la violence au travail, ils sont définis par l'Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 comme suit :

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ... ».



Les Parties au présent accord conviennent de retenir les définitions du stress, du harcèlement et de la violence au travail telles que rappelées ci-dessus et définissent ci-après les mesures pour détecter et traiter de la manière la plus adéquate les situations qui pourraient en découler.

ARTICLE 4 – Sensibilisation



Les Parties au présent accord souhaitent que tout un chacun, indépendamment de sa position hiérarchique dans la société, appréhende correctement ce sujet afin d'en avoir une meilleure compréhension pour pouvoir agir en conséquence.

Les Parties rappellent que préalablement aux actions prévues ci-après, des actions de sensibilisation ont déjà été menées à l'initiative de la Direction et pourront être renouvelées en tant que de besoin :

- Mise en ligne, à la disposition de l'ensemble du personnel, d'un **module e-learning sur le harcèlement** ;
- Organisation d'une pièce de « Théâtre à la carte » traitant du sujet du harcèlement ;

 ⁵ |  EC

Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux au sein de l'UES A/H

- Organisation d'une formation à la gestion des émotions, disponible dans le catalogue Formation.

Les actions suivantes sont également prévues :

- **Services Médicaux**

Les équipes des services médicaux présentes au sein de chaque établissement sont d'ores et déjà sensibilisées à ces problématiques (formation initiale et formation continue).

Des formations complémentaires et plus spécifiques ont été délivrées ou sont ouvertes aux Consultantes Sociales, telles que médiateur, « coach » et « master » spécialisé.

- **Management**

Afin de lui donner les moyens de réaliser ou d'exercer sa responsabilité sociale et de jouer son rôle d'alerte, l'ensemble de la ligne managériale opérationnelle et fonctionnelle sera sensibilisé à la compréhension, à la détection, à la prévention des risques psychosociaux, afin d'être en mesure de prévenir ces risques et de soutenir les salariés en situation de souffrance.

Dans ce contexte, les managers disposent d'un module de formation dédié d'une journée, intitulé « sensibilisation des managers aux risques psychosociaux », disponible dans le catalogue formation. Ce module de formation sera recommandé dans le cadre du parcours de formation du manager.

- **Représentants du personnel**

Chaque représentant au CHSCT pourra bénéficier d'une formation consacrée au thème des risques psychosociaux de 2 jours, selon la même échéance que la formation visée à l'article L. 4614-14 du Code du travail. Cette formation sera dispensée par un organisme agréé dont la liste est fixée par arrêté préfectoral et prise entièrement en charge par l'entreprise dans les limites prévues à l'article L. 2325-44 du Code du travail.

Chaque membre de la Commission Sécurité Environnement Santé au Travail (CSEST) du CCE UES Amont/Holding bénéficiera d'une journée de formation consacrée au thème des risques psychosociaux, dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, sous réserve qu'il n'ait pas bénéficié de celle-ci en sa qualité de membre du CHSCT.

- **Salariés**

Les salariés doivent avoir connaissance des dispositions définies dans le présent accord. Ils seront donc informés par la Direction des différents dispositifs existants.

Afin de permettre à tous les salariés de s'informer et d'être sensibilisés sur le sujet des « risques psychosociaux », un module de formation en *e-learning*, accessible sur l'Intranet, sera ouvert.



ARTICLE 5 – Prévention

Les Parties conviennent que la prévention doit se situer le plus en amont possible.

- **Les managers** doivent pouvoir contribuer efficacement à la prévention des risques psychosociaux en portant une attention particulière à leur équipe et à l'organisation de leur entité.

A ce titre, les managers doivent être vigilants quant à la planification du travail, la répartition de la charge de travail, la définition de missions et d'objectifs, le développement des compétences de leurs salariés, etc.

Il est de la responsabilité des managers de veiller à faciliter la communication avec les salariés, entre les salariés de leur entité et des salariés vers les hiérarchies. Il est rappelé que l'organisation régulière de réunions de service constitue un élément essentiel d'échanges et de cohésion, réunions au cours desquelles peuvent être abordés notamment la stratégie de l'entreprise et les objectifs de l'entité.

Les managers doivent veiller à ce que la fixation de réunions se fasse dans des limites respectant les horaires affichés, afin de permettre notamment à leurs salariés de concilier vie privée et vie professionnelle.

A ce titre, le protocole d'accord relatif au temps de travail du 31 décembre 1999 prévoit diverses mesures destinées à favoriser cet équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle :

- Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée quotidienne du travail ainsi que des dispositions propres à chaque établissement, la Direction définit des règles encadrant les horaires des réunions ;
- Pour organiser les réunions, sont privilégiées les plages fixes communes des dispositifs existants d'horaires individualisés ;
- Les animateurs des réunions doivent veiller à respecter les horaires de début et de fin de réunion ;
- La programmation des réunions doit prendre en considération le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel concernées par ces réunions.

Le protocole d'accord relatif au travail à temps partiel du 14 octobre 2005 comporte également diverses formules de temps partiel afin de favoriser l'adéquation entre les souhaits des salariés et les impératifs de l'entreprise.

Par ailleurs, afin de prévenir les situations de « stress », des outils de prévention continueront à être utilisés :

- **La Médecine du Travail et le Service Social** sont implantés directement au sein de chaque établissement et constituent à ce titre des interlocuteurs privilégiés dans ce domaine, pour tout salarié, lors de la visite médicale ou à tout autre moment.

Les médecins, les infirmières des services de santé au travail et les assistantes sociales sont des points d'appui pour les salariés en difficulté. Les Parties soulignent l'importance de leur rôle, qui s'exerce dans le respect strict du secret professionnel et médical.



G.F.

ET



- **L'Observatoire Médical du Stress**

Ce dispositif a été mis en place en 2008 après une présentation de ses objectifs et de son fonctionnement aux instances représentatives du personnel. Il est un outil de la prévention en matière de risques psychosociaux. Il permet d'avoir une vision d'ensemble de l'effectif concerné par le stress et d'identifier les éventuelles entités ou populations pour lesquelles des actions de prévention ou de traitement seraient à mettre en œuvre.

L'Observatoire Médical du Stress repose sur l'analyse de questionnaires remplis volontairement par les salariés lors de la visite médicale d'embauche ou lors de la visite périodique, et permettant d'évaluer le niveau de stress, d'anxiété et de dépression perçus ou ressentis par ceux-ci.

Le recueil des données est basé sur le principe du volontariat. Il permet une évaluation individuelle confidentielle établie lors de la visite médicale et une évaluation collective strictement anonyme avec restitution au CHSCT.

Ce questionnaire est ouvert à l'ensemble des salariés de Total SA et ELF EP SAS, y compris les salariés expatriés effectuant leur visite médicale dans l'un ou l'autre des établissements de l'UES.

- **Rendez-vous avec la Médecine du Travail à la demande du salarié**

Tout salarié de contrat Total SA ou ELF EP SAS, quelle que soit son affectation, peut demander à répondre à ce questionnaire et à en discuter avec le Médecin du Travail à l'occasion d'un rendez-vous spécifique avec la Médecine du Travail. Ces cas particuliers ne rentrent pas dans le suivi global réalisé sur ce sujet en CHSCT.

Enfin, les instances représentatives du personnel sont régulièrement informées sur la santé et la sécurité des salariés, et sont impliquées dans la prévention en matière de risques psychosociaux, que ce soit au périmètre de l'UES Amont/Holding ou des établissements :

- Le **CHSCT**, présent au sein de chaque établissement, examine annuellement les informations suivantes :
 - la sécurité au travail et les accidents de travail et de trajets, via deux rapports trimestriels (« *rapport sécurité* » et « *rapport accident du travail et de trajet* ») ;
 - les résultats de l'Observatoire Médical du Stress. A ce titre, il peut être relevé qu'une présentation des résultats de l'Observatoire Médical du Stress a été réalisée auprès du CHSCT de Paris en mars 2009 et juin 2010, et au CHSCT de Pau en juin 2009 et juin 2010.

Dans le cadre du présent protocole, les Parties conviennent de renforcer le rôle des CHSCT en tant qu'acteurs dans la prévention des risques psychosociaux. Les réunions du CHSCT doivent être l'occasion de discuter, d'avancer et d'échanger sur le thème important qu'est la santé au travail. Le CHSCT doit être un lieu de dialogue, d'écoute, et de prévention des risques psychosociaux.

Les articles L. 4612-1 et suivants du Code du Travail définissent les missions du CHSCT.

- La **Commission Formation Emploi et Egalité Professionnelle (CFEEP)** du Comité d'établissement bénéficie de plusieurs éléments d'informations examinés trimestriellement. Elle dispose également d'une vision pluriannuelle de différents indicateurs sociaux via le bilan social qui lui est remis chaque année au périmètre de l'établissement.

- La **Commission Sécurité Environnement et Santé au Travail (CSEST)** du CCE UES Amont/Holding est informée des actions menées dans le domaine des risques psychosociaux.

ARTICLE 6 – Identification

Afin de favoriser la prévention des risques psychosociaux, les Parties ont souhaité apporter une attention particulière aux indicateurs sélectionnés.

- A ce titre, les Parties rappellent le principe du dispositif de l'Observatoire Médical du Stress décrit à l'article 5 du présent accord, qui repose sur un auto-questionnaire validé scientifiquement, dont les questions sont posées aux salariés via deux échelles :
 - L'échelle du stress perçu de Cohen : dix questions portant sur l'impression de contrôle (la représentation que la personne a de son « stresseur » détermine sa réaction physiologique) ;
 - L'Hospital Anxiety and Depression (HAD) de Zigmond et Snaith : échelle validée d'auto évaluation de la symptomatologie anxieuse et dépressive composée de 14 items.

L'Observatoire établit ensuite un diagnostic à partir de l'examen et de l'analyse globale des résultats de ces questionnaires, et permet l'identification des populations « à risque » et des actions à mettre en œuvre. Une synthèse en est transmise annuellement au CHSCT.

Le questionnaire est susceptible d'évoluer, notamment pour tenir compte des remarques exprimées par le CHSCT.

- Les Parties conviennent, en outre, de la nécessité de disposer d'un document spécifique reprenant des indicateurs jugés pertinents pour le suivi des situations pouvant révéler la présence de risques psychosociaux.

Ce document spécifique sera établi au niveau de chaque établissement et comportera notamment les indicateurs suivants :

- le taux d'absentéisme (référence Bilan social) ;
- le nombre d'arrêts de travail inférieurs à 3 jours ;
- le nombre d'accidents de travail et de trajet ;
- le nombre de saisines du Chef d'établissement ou de la « cellule » visés à l'article 8 du présent protocole ;
- le nombre de salariés ayant suivi une formation consacrée aux thèmes des risques psychosociaux ;
- le nombre de sanctions disciplinaires ;
- le pourcentage d'entretiens individuels annuels réalisés et celui d'entretiens individuels annuels non réalisés ;
- le nombre d'intérimaires et de salariés en contrats de travail à durée déterminée ;
- le nombre de licenciements ;
- le nombre de démissions.



GE



Ces indicateurs seront fournis par la Direction, par catégorie socioprofessionnelle (OETAM / Ingénieurs-Cadres), par établissement de rattachement, par sexe et par tranche d'âge. La Direction affirme sa volonté d'effectuer un découpage plus pertinent notamment par Direction, et examinera les voies et moyens pour sa réalisation dans des délais raisonnables.

Sauf événement majeur, les indicateurs sont susceptibles d'évoluer au bout de deux ans suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Chaque CHSCT sera destinataire du rapport établi au niveau de son établissement. Au périmètre de l'UES Amont/Holding, la Commission Sécurité Environnement et Santé au Travail (CSEST) se verra remettre les deux rapports, celui de l'établissement de Paris et celui de l'établissement de Pau, une fois par an. Ces rapports seront présentés et examinés au sein de cette Commission. La Direction établira un rapport de synthèse sous 18 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

- Au vu des résultats de l'Observatoire Médical du Stress et des indicateurs du document spécifique qui leur sont présentés, les membres du CHSCT peuvent décider de la mise en place en leur sein de groupes de travail, pour effectuer un examen approfondi des éléments qui leur sont communiqués.

Ces groupes de travail, constitués au sein de chaque établissement, peuvent demander au Chef d'établissement de s'adjoindre des spécialistes internes.

Sans préjudice des prérogatives du CHSCT, les membres du groupe de travail peuvent souhaiter approfondir l'analyse et déterminer les causes de ces situations. A ce titre, ils pourront solliciter une expertise auprès du Chef d'Etablissement, via le Secrétaire du CHSCT. La réalisation de cette expertise et le choix de l'expert se feront en concertation avec la Direction de l'établissement. Sous ces conditions, le coût de l'expertise, qui peut intervenir une fois tous les deux ans, sera pris en charge par la Direction dans la limite de sept jours par an. Il est entendu que cette expertise pourra porter sur les thèmes suivants : l'organisation, les salariés et leur travail, les relations collectives de travail.

- Enfin, il est rappelé que la Commission Formation Emploi et Egalité professionnelle (CFEEP) du CCE UES Amont / Holding dispose d'un accès à différents indicateurs sociaux à travers les documents qui lui sont remis et qui sont examinés en réunions.

ARTICLE 7 – Signalement

Dans le prolongement des mesures de prévention, des mesures sont mises en place afin de signaler les situations de risques psychosociaux.

Il est précisé qu'aucun signalement anonyme ne donnera lieu à examen.

L'objectif est d'améliorer le signalement de ces situations et de favoriser la « détection » et si besoin « la prise en charge » de ces cas le plus rapidement possible. Dans ces conditions, il convient de développer le nombre de « points d'entrée » et de porter cette information à la connaissance de l'ensemble du personnel.

Il est en effet essentiel que les salariés sachent à qui s'adresser, lorsqu'ils considèrent qu'un de leurs collègues est en état de fragilité, ou qu'ils estiment devoir signaler des situations de risques psychosociaux. Ils peuvent ainsi s'adresser :



EC

GE



- aux **Directions d'établissement**, interlocuteurs privilégiés qui peuvent être saisis par tout salarié subissant ou observant ces situations ;
- au **Référent** : le CHSCT désignera un de ses membres au titre de Référent titulaire, et un Référent remplaçant qui n'interviendra qu'en cas d'absence du titulaire. Le Référent titulaire et le Référent remplaçant bénéficieront en début de mandat d'une formation renforcée de 3 jours, en sus des jours de formation prévus à l'article 4 du présent protocole et selon la même périodicité que celle prévue à l'article L. 4614-14 du Code du travail ;
- aux **élus** des CHSCT et aux autres Représentants du Personnel (Délégués du Personnel, membres du CE, et membres de la CSEST notamment) ;
- aux **Consultantes Sociales** et au **Médecin du Travail** ;
- à leur **Hiérarchie**, et à leur **Gestionnaire de Carrière**.

ARTICLE 8 – Analyse et traitement

Pour les situations avérées de risques psychosociaux, des mesures de traitement seront mises en place afin de corriger les situations collectives dans les meilleurs délais et selon la méthode qui apparaît la plus appropriée. Ces mesures visent à éviter une exposition prolongée ou répétée des personnes qui seraient concernées.

1. Traitement des situations collectives : « Cellule de traitement des risques psychosociaux »

Les Parties au présent accord ont souhaité mettre en place une cellule de traitement des risques psychosociaux. Celle-ci a pour objet de traiter les différents aspects des risques psychosociaux (stress, harcèlement et violence au travail) en toute indépendance.

Cette cellule sera activée en cas de signalement de situation(s) collective(s), notamment à l'issue des résultats de l'expertise réalisée, telle que visée à l'article 6 du présent accord.

Elle sera composée du (des) Chefs d'établissement (situation sur les deux Etablissements), d'au moins un Médecin du Travail, d'un Représentant des Relations Sociales, du (des) Secrétaire(s) du (des) CHSCT ou son (leur) Représentant(s), et du (des) Référent(s) ou son (leur) remplaçant.

Si la situation à traiter dépasse le cadre d'un seul établissement, le Président de la CSEST du CCE UES Amont/Holding assistera également aux réunions de la cellule.

Cette cellule peut être réunie sur demande du CHSCT, du Référent, du Président de la CSEST du CCE, du Chef d'établissement, du Médecin du Travail.

En fonction de la situation à traiter, la cellule pourra demander la participation de personnes qualifiées en interne, notamment une Consultante sociale ou un Gestionnaire de Carrière.

Le Chef d'établissement convoquera les membres devant siéger.

La cellule a pour rôle d'examiner les situations collectives et de rechercher ensuite les solutions à apporter.

En cas de réception d'une demande, le Chef d'établissement réunit les informations sur la situation en question et réalise une présentation détaillée de celle-ci.



GE

EC



Si besoin, la cellule définit en son sein les voies et moyens nécessaires pour remédier à la situation qui a été présentée.

Le (les) Chef(s) d'Etablissement concerné(s), ou son (leurs) Représentant(s), sera(ont) habilité(s) à intervenir auprès du management concerné afin de lui faire part des conclusions de la cellule et des pistes envisagées pour réduire les situations à risques collectifs identifiés.

Le plan d'actions ainsi défini sera communiqué au CHSCT.

2. Traitement des situations individuelles

Le traitement des situations individuelles sera assuré par le Chef d'établissement qui pourra faire appel à d'autres personnes qualifiées en interne en particulier le Médecin du Travail (Gestionnaire de Carrière, Consultante sociale...) afin d'aider à une résolution rapide des cas. Dans le respect de l'anonymat, le Secrétaire du CHSCT sera informé de cette saisine.

Une psychologue clinicienne au sein des établissements de Paris et de Pau vient en appui du rôle des Médecins du Travail : les salariés peuvent être orientés vers elle suite à la prescription du Médecin du Travail. Le rythme d'intervention de cette psychologue clinicienne est décidé au sein de chaque établissement par le Chef d'établissement.

Le Chef d'établissement est saisi à la demande d'un salarié qui s'estime concerné ou en réponse à une demande d'une tierce personne ayant connaissance d'une situation pouvant présenter des risques pour un salarié. Le Chef d'établissement en fonction du cas à traiter et en tenant compte de la confidentialité demandée par le salarié, convoquera les personnes appropriées. Le salarié qui le souhaite pourra se faire assister par un représentant du personnel de l'établissement (membre du CHSCT, Délégué du Personnel, Délégué Syndical...), d'un membre de la CSEST du CCE UES Amont/Holding relevant du même établissement que le salarié, ou à défaut par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Les personnes visées ci-dessus ont pour mission de traiter « à chaud » des dossiers individuels qui ne seraient pas traités par ailleurs, avec l'ambition d'y apporter des solutions concrètes et rapides.

Il est rappelé que la confidentialité devra être gardée par chaque interlocuteur sollicité, sauf avis contraire du salarié, et cette règle sera rappelée à chacun.

Il est précisé que dans les situations individuelles d'urgence, en particulier en cas de violence au travail, le Chef d'établissement est immédiatement saisi et prend dans les plus brefs délais les mesures qu'il juge nécessaires.

Un bilan global et anonyme des situations individuelles sera présenté annuellement en CHSCT.

ARTICLE 9 – Durée – Révision – Dénonciation – Dépôts légaux

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le jour de sa signature.

Les Parties conviennent d'effectuer un bilan de l'application des dispositions de cet accord pour les années 2011, 2012, 2013, qui sera examiné avec les organisations syndicales représentatives au cours du 1^{er} semestre 2014.

En cas d'évolution significative de la législation en matière de risques psychosociaux, les Parties conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant la prise d'effet de cette évolution.

La dénonciation ou la demande de révision, devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres Parties contractantes avec un préavis de trois mois.

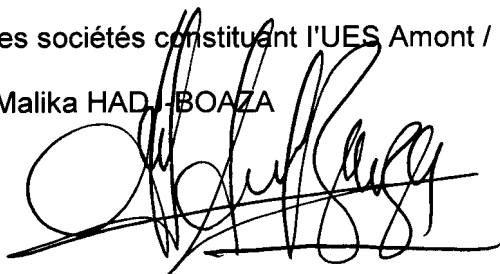
Le texte du présent protocole d'accord sera déposé auprès des services du Ministère chargé du Travail et du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Fait à Courbevoie
Le 4 mai 2011

En 10 exemplaires originaux.

Pour les sociétés constituant l'UES Amont / Holding,

Mme Malika HADJ BOAZA



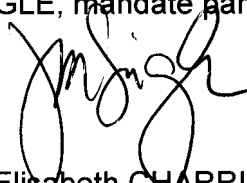
Pour les Organisations Syndicales

CFDT, représentée par M. Gilbert ESCHYLLE



CFE-CGC, représentée par M. Khalid BENHAMMOU

CGT, représentée par M. Jean-Marc SEIGLE, mandaté par
M. Peppino TERPOLILLI



SICTAME-UNSA, représentée par Mme Elisabeth CHARRIN, mandatée par
M. Bernard BUTORI



GE

EC