

PLAN MIEUX ETRE AU TRAVAIL GFI INFORMATIQUE :
ACCORD DE METHODE RELATIF A L'AMELIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'U.E.S. GFI Informatique, instituée par voie d'accord le 21 Mars 2001, représentée par Monsieur Vincent ROUAIX, dûment mandaté à cet effet par les sociétés composant l'UES GFI Informatique et dont la liste figure en annexe 1 aux présentes,

Et

La CFDT, représentée par Monsieur Serge ANICET, délégué syndical central de l'U.E.S. GFI Informatique,

La CFE-CGC, représentée par Madame Alina TORTOCHAUT, délégué syndical central de l'U.E.S. GFI Informatique,

La CFTC, représentée par Monsieur Michel LE GOUVELLO, délégué syndical central de l'U.E.S. GFI Informatique,

La CGT, représentée par Monsieur Bruno LEFEVRE, délégué syndical central de l'U.E.S. GFI Informatique,

FO, représenté par Monsieur Fatih SARIKIR, délégué syndical central de l'U.E.S. GFI Informatique

SUD Groupe GFI, représenté par Monsieur Francesco PROPATO, délégué syndical de l'U.E.S. GFI Informatique,

En vertu de l'article L4121-1 à 5 du Code du Travail, l'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Dans le cadre de la signature de l'ANI du 2 juillet 2008 relatif à la lutte contre le stress au travail, étendu par arrêté du 23 avril 2009, et de l'ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, étendu par arrêté du 23 juillet 2010, les parties aux présentes ont souhaité mettre en place un plan de prévention visant à améliorer les conditions de travail et favoriser le mieux être au travail.

FP

(Handwritten signatures and initials)

Conformément à l'article 5 de l'ANI du 2 juillet 2008, les mesures de prévention et de lutte contre le stress au travail sont mises en œuvre sous la responsabilité de l'entreprise avec la collaboration et la coopération des salariés et des CHSCT.

Au-delà de ses obligations légales, la Direction est convaincue de la nécessité de mettre en place un plan de prévention et lutte contre les risques psychosociaux et les sources du stress au travail afin de favoriser le mieux être au travail au sein du groupe GFI Informatique et affirme souhaiter associer les représentants du personnel à sa démarche.

Les parties affirment leur volonté d'assurer un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, facteur de mieux être au travail.

Dans ce cadre, les parties ont choisi le préalable de la conclusion d'un accord de méthode définissant l'objet de la négociation, la méthode de travail, les moyens à mettre en œuvre et les rôles des acteurs associés. Le présent accord de méthode prépare la négociation d'un accord de prévention des risques psychosociaux et/ou autre thème y associé.

RP

D G AF u m

AS

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord a pour objet de permettre aux parties aux présentes de définir la méthode et le planning de mise en place d'un plan d'action visant à prévenir et lutter contre les risques psychosociaux dans le but d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Par le présent accord, les parties réitèrent leur souhait de déterminer des mesures appropriées pour identifier l'existence de facteurs de risques psychosociaux afin de permettre la mise en œuvre de solutions visant à les limiter ou tenter de les éliminer.

Les parties souhaitent que les CHSCT soient associés à la mise en œuvre de ces mesures dans un esprit de collaboration et de concertation.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés de l'UES GFI Informatique.

ARTICLE 3 : DEFINITION

Les risques psychosociaux sont les risques à l'origine des atteintes à la santé mentale. Cette notion englobe le stress, les violences internes et externes et la souffrance au travail.

Un état de stress survient lorsqu'il y a 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.

Le stress d'origine extérieure au milieu professionnel de travail peut engendrer des changements de comportement et une réduction de l'efficacité 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 ...

ARTICLE 4 : COMITE DE PILOTAGE

La Direction s'engage à procéder à un diagnostic sur la nature et l'importance des risques psychosociaux dans l'entreprise.

NG
AT
u
pu

AF

Dans le but de concentrer les efforts dans la lutte contre les risques psychosociaux et compte-tenu de la complexité du phénomène de stress, la direction souhaite intégrer dans sa démarche préventive les points de vue des différents acteurs de l'entreprise : la direction, le management, les préventeurs internes et externes.

Pour ce faire, un comité de pilotage est constitué.

4.1 Composition

Le comité de pilotage est composé comme suit :

- 3 représentants de la Direction,
- 1 représentant par organisation syndicale signataire du présent accord,
- 1 représentant élu de CHSCT par branche d'activité (AS, Software, Consulting, ES, IS), à l'exception de la branche AS bénéficiant de 2 représentants. Les 6 représentants des branches d'activité seront désignés selon le processus décrit en annexe 2. Cette désignation aura lieu au plus tard le 31 décembre 2010. Des représentants suppléants seront également désignés, ils ne participeront aux réunions du comité de pilotage qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Les parties s'efforceront de déléguer les mêmes représentants aux réunions du comité de pilotage afin d'assurer l'efficacité de celles-ci.

4.2 Missions

- Participer au choix du prestataire et à l'élaboration du cahier des charges de son intervention ; les parties conviennent que le choix du prestataire est fonction de ses références dans le domaine des SSII et de son habilitation IPRP (intervenant en prévention des risques psychosociaux),
- Participer à la définition des outils visant à mesurer de façon qualitative et quantitative les risques psychosociaux,
- Analyser les résultats de l'ensemble des outils définis par le prestataire en vue de la préparation des solutions à mettre en œuvre visant à supprimer les risques psychosociaux, à tout le moins les limiter,
- Faire des préconisations et recommandations en vue de l'élaboration du plan d'actions.

La médecine du travail sera sollicitée pour être associée aux travaux du Comité de pilotage.

Les préconisations du comité de pilotage serviront à tracer les axes de négociation d'un accord « sur le fond » relatif à l'amélioration des conditions de travail.

Handwritten signatures and initials: DG, AS, and others.

4.3 Etapes

Les travaux du comité de pilotage suivront le calendrier suivant :

Etape 1 : choix du prestataire dont l'objectif est de réaliser un diagnostic – délai 31/01/2011

Etape 2 : rédaction du cahier des charges du prestataire – délai 31/03/2011

Etape 3 : mise en œuvre des outils définis dans le cahier des charges – délai 30/09/2011

Etape 4 : analyse des résultats des outils de l'étape 3, réflexion sur les résultats (diagnostic) et recherche de solutions – délai 31/12/2011

Les délais sont mentionnés à titre indicatif, les parties étant conscientes qu'une étape puisse nécessiter un délai supplémentaire.

A l'issue de ces étapes, les analyses, réflexions et préconisations du comité de pilotage seront présentées à la Direction et aux organisations syndicales représentatives réunies en commission paritaire.

4.4 Fonctionnement

Le comité de pilotage se réunira deux fois pour chacune des 4 étapes :

- une première fois pour définir l'étape,
- une seconde fois pour faire un bilan d'étape.

4.5 Moyens

Le temps passé en réunion de comité de pilotage ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les représentants titulaires du comité de pilotage bénéficient d'un crédit d'heures spécifique de 4 heures par mois pendant la durée du présent accord.

Le comité de pilotage disposera d'une adresse mail dédiée dans laquelle les représentants du comité de pilotage pourront recueillir les témoignages des salariés. Cette adresse mail ne pourra être utilisée pour faire des envois en masse par spam ou en chaîne.

Les représentants RPS au sein des CHSCT disposeront également chacun d'une adresse mail spécifique, laquelle ne pourra être utilisée pour faire des envois en masse par spam ou en chaîne

Handwritten signatures and initials: "RIG", "h", "B", "off", and "A".

La Direction créera dans l'Intranet un espace spécialement dédié pour assurer l'information des salariés. Le comité de pilotage pourra y insérer une communication par mois (format A4 recto-verso) afin d'informer les salariés sur l'avancement des travaux relatifs à la mission du comité de pilotage.

ARTICLE 5 : PLAN D' ACTIONS

La Direction s'engage à mettre rapidement en œuvre des actions en matière de prévention et de lutte contre les risques psychosociaux. Ces actions auront pour mission principale d'agir sur la prévention primaire des risques psychosociaux (suppression des facteurs de risques), mais également sur la prévention secondaire (formation/sensibilisation des managers) et tertiaire (traitement des situations avérées).

Le plan d'actions sera présenté aux CHSCT pour consultation dans le cadre de l'évolution des Documents Uniques d'évaluation des risques professionnels.

ARTICLE 6 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2011, durée nécessaire à la préparation de la négociation de l'accord sur le fond relatif à l'amélioration des conditions de travail.

La durée de l'accord pourra être renouvelée pour une période déterminée si les étapes définies à l'article 4.3 ne sont pas terminées au terme convenu. A défaut de renouvellement, le présent accord cessera de produire ses effets à l'arrivée du terme.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles se rapportant à son objet.

ARTICLE 7 : DEPOT

A l'issue de la procédure de signature et en application de l'article L2232-13 du Code du travail, la Direction notifiera le texte du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

Le présent accord sera ensuite déposé par la Direction, à l'issue du délai d'opposition de 8 jours visé à l'article L2232-13 du Code du travail, à la Direccte et au greffe du tribunal de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à partir du jour suivant celui de son dépôt

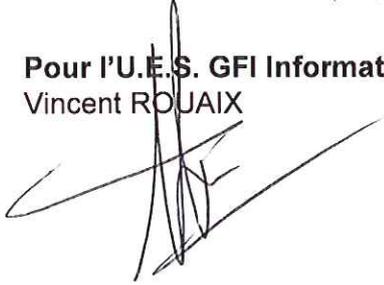
FP
h
me
AG
DG
dR

Un exemplaire original sera remis à chaque signataire.

Il fera l'objet d'un affichage dans l'Intranet.

Fait à Saint Ouen, le 15 décembre 2010..

Pour l'U.E.S. GFI Informatique
Vincent ROUAIX



Pour la CFDT
Serge ANICET

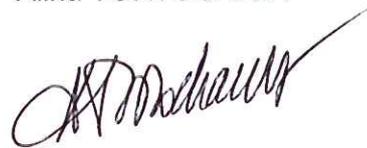


Pour la CFTC
Michel LE GOUVELLO



Pour FO
Fatih SARIKIR

Pour la CFE-CGC
Alina TORTOCHAUT



Pour la CGT
Bruno LEFEVRE



Pour SUD GROUPE GFI
Francesco PROPATO



ANNEXE 1 : ETABLISSEMENTS DE L'UES GFI INFORMATIQUE

Société GFI INFORMATIQUE :

Etablissement Ile de France :

Agence	Adresse
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen

Etablissement Industrie :

Agence	Adresse
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen

Etablissement Rhône-Alpes :

Agence	Adresse
Clermont Ferrand	1 Avenue des Cottages 63000 Clermont Ferrand
Grenoble	37 Chemin du Vieux Chene 38240 Meylan
Lyon	17 Avenue Georges Pompidou 69486 Lyon cedex 03

Etablissement Grand Ouest :

Agence	Adresse
Brest	6 Rue de Porstrein 29200 Brest
Lannion	11 Rue de Brogglie 22300 Lannion
Le Mans	75 Boulevard Alexandre Oyon 72100 Le Mans
Nantes	3 Rue Gallie 44340 Bouguenais
Nantes	47, rue de Leinster – 44240 La Chapelle sur Erdre
Nantes	Rue Robert Le Ricolais – Zone Cap Ouest – 44300 Nantes
Niort	10 Rue de Chauray 79000 Niort
Orléans	36 quai du Chatelet – 45000 Orléans
Rennes	1 Square du Chene Germain 35510 Cesson Sevigne

Etablissement Méditerranée :

Agence	Adresse
Aix en Provence	Parc Club du Golfe 13090 Aix en Provence
Montpellier	740 Rue des Apothicaires 34000 Montpellier
Sophia	2 Rue Evariste Galois 06904 Sophia Antipolis cedex

Etablissement Nord :

Agence	Adresse
Douai	299 Rue Saint Sulpice 59500 Douai
Lille	17 Rue Edouard Delesalle 59000 Lille

Etablissement Sud Ouest :

Agence	Adresse
Bordeaux	21 Rue de la Poterie 33170 Gradignan
Toulouse	1 Passage de l'Europe 31000 Toulouse

Etablissement Est :

Agence	Adresse
Metz	10 Boulevard François Arago 57000 Metz
Nancy	6 Avenue Pelletier Doisy 54600 Villers Les Nancy
Reims	23 Rue du Jard 51100 Reims
Strasbourg	Avenue de l'Europe 67300 Schiltigheim

FP

076

AP

Société GFI PROGICIELS :

Agence	Adresse
Albi	49 Rue Moissan 81000 Albi
Lyon	27 Rue de la Villette 69003 Lyon
Reims	23 Rue du Jard 51100 Reims
Saint Clement de Riviere	Route de Ganges 34980 Saint Clement de Riviere
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen

Société NEMAUSIC :

Agence	Adresse
Nîmes	151 Rue Gilles Robertval – 30000 Nîmes
Reims	23 Rue du Jard – 51100 Reims

Société GFI INFORMATIQUE-PRODUCTION :

Agence	Adresse
Bordeaux	21 rue de la Poterie- 33170 Gradignan
Chartres	50, rue de Chanzy – 28000 Chartres
Lille	17 Rue Edouard Delesalle-59800 Lille
Lyon	Le Danica – 17 avenue Georges Pompidou -69486 Lyon cedex 03
Montpellier	Les Athamantes-Bât 6 - 740 Rue des Apothicaires -BP4374 – 34196 Montpellier Cedex 5
Nantes	3, rue de Galilée – 44340 Bouguenais
Nantes	47, rue de Leinster – 44240 La Chapelle sur Erdre
Nantes	Rue Robert Le Ricolais – Zone Cap Ouest – 44300 Nantes
Niort	10, route de Chauray 79000 NIORT
Orléans	36 quai du Chatelet – 45000 Orléans
Rennes	1, square du Chêne Germain – 35510 Cesson Sevigné
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo – 93400 Saint Ouen
Strasbourg	Espace européen de l'entreprise-24 Av de l'Europe-Bât C/ BP21 – 67305 Schiltigheim Cedex
Toulouse	1 Passage de l'Europe- Immeuble Zodiaque 1- 31400 Toulouse

FP

MG

AS

AS

ANNEXE 2 : PROCESSUS DE DESIGNATION DES 6 REPRESENTANTS DES BRANCHES D'ACTIVITE COMPOSANT LE COMITE DE PILOTAGE

Les représentants des branches d'activité sont élus parmi les membres élus des CHSCT selon le processus suivant :

1. Réunion des CHSCT

Présentation de l'accord de méthode et du rôle du comité de pilotage.

Présentation du rôle du CHSCT dans le comité de pilotage.

La composition du comité de pilotage est axée sur la représentation de chaque branche d'activité. En conséquence, est retenue la répartition suivante :

- Les CHSCT de GFI INFORMATIQUE désigneront les 2 correspondants de la branche AS
- Les CHSCT de GFI PROGICIELS, NEMAUSIC et GFI CHRONOTIME désigneront le correspondant de la branche Software
- Les CHSCT de GFI CONSULTING et BTD CONSULTING désigneront le correspondant de la branche Consulting
- Les CHSCT d'ADELIOR, ELITES CONSULTING et INFOGEN désigneront le correspondant de la branche ES
- Les CHSCT de GFI INFORMATIQUE PRODUCTION désigneront le correspondant de la branche IS

2. Désignation du correspondant RPS titulaire

Les membres élus de chaque CHSCT désignent parmi eux le correspondant RPS.

En cas de candidatures multiples, vote à bulletin secret.

Scrutin uninominal à un tour (le candidat obtenant le plus grand nombre de voix est élu).

En cas d'égalité de voix, le candidat le plus âgé est élu.

3. Désignation du correspondant RPS suppléant

Les membres de chaque CHSCT procèdent ensuite à la désignation en leur sein d'un correspondant RPS suppléant, selon les modalités retenues pour la désignation du titulaire.

Le correspondant RPS suppléant ne remplacera le titulaire que si ce dernier devient membre du comité de pilotage au terme du processus de désignation ci-dessous.

4. Réunion des correspondants RPS titulaires en collège désignatif des représentants de branche

Les correspondants titulaires se réunissent et procèdent à l'élection parmi eux de 6 représentants, 1 par branche et 2 pour la branche AS. Chaque correspondant titulaire se présente avec son suppléant désigné dans les conditions ci-dessus. 6 élections sont organisées, 1 par branche (2 pour la branche AS), l'élection portant sur les correspondants titulaires auxquels sont joints les suppléants. En cas de candidatures multiples (ou, pour la branche AS, en cas de candidatures supérieures à 2), vote à bulletin secret.

Scrutin uninominal à un tour (le candidat obtenant le plus grand nombre de voix est élu) car portant sur les candidats titulaires.

En cas d'égalité de voix, le candidat le plus âgé est élu.

L'élection d'un représentant titulaire emporte élection de son suppléant.