

**AVENANT N° 1**

**A L'ACCORD SUR LA SANTE AU TRAVAIL AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI**

**DU 27 JUIN 2017**

Entre :

**Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Capgemini**, représentées par Monsieur Bruno DUMAS,  
en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

D'une part,

Et

**Les délégations suivantes :**

- La Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT),
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC),
- Le syndicat SICSTI (CFTC),
- Le syndicat national CGT Capgemini,
- Le syndicat Lien-UNSA,

D'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

AD  
RC MC  
FD

## **PREAMBULE**

Un accord portant sur la santé au travail au sein de l'UES Capgemini a été signé le 27 juin 2017 par la Direction d'une part et la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO d'autre part.

Cet accord fait référence à de multiples reprises au Comité Central d'Entreprise (CCE), aux Comités d'Etablissement (CE), aux Délégués du Personnel (DP) et aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) en vigueur antérieurement aux ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi qu'à la loi de ratification du 2018-217 du 29 mars 2018. Les CHSCT y ont notamment une place prépondérante eu égard à leurs domaines de compétences.

A l'issue des élections professionnelles de l'UES Capgemini qui se dérouleront dans le courant du dernier trimestre 2019, le CCE, les CE, les DP et les CHSCT disparaîtront et seront remplacés par un Comité Social et Economique Central (CSEC) et six Comités Economiques d'Etablissement (CSEE), conformément à l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019.

Le CSEC et cinq des six CSEE regroupant plus de 300 salariés chacun seront dotés d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT). Ces commissions n'ont ni attribution consultative, ni pouvoir de désigner un expert.

Des Instances Conventionnelles de Représentants de Proximité (ICRP), spécifiques à l'UES Capgemini, seront également mises en place.

Aussi, anticipant le déploiement de la nouvelle organisation sociale de l'UES Capgemini, les organisations syndicales représentatives et la Direction se sont réunies afin d'adapter l'accord Santé au Travail.

## **ARTICLE 1      OBJET**

Le présent avenant a pour objet d'adapter les articles et annexes cités ci-dessous afin de prendre en compte la nouvelle organisation sociale de l'UES Capgemini et les nouvelles instances représentatives du personnel (CSEC, CSEE et ICRP) ainsi que les CSSCT résultant de l'accord du 5 mars 2019 qui seront mises en place à compter de la proclamation des résultats des élections professionnelles 2019 :

### **Article 2.1 LES ACTEURS INTERNES**

- 2.1.1 La direction
- 2.1.4 Le référent Santé et Sécurité
- 2.1.5 Le CHSCT et la coordination des CHSCT
- 2.1.6 Le service de Santé au travail
- 2.1.7 Le salarié

### **Article 2.2 LES ACTEURS EXTERNES**

- 2.2.1 La CARSAT (caisse d'assurance retraite et de santé au travail)

### **Article 4.2 PREVENTION DES RISQUES LIES A L'ACTIVITE ET DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX**

- 4.2.2.5 Règles et recommandations pour maîtriser la surcharge de travail
- 4.2.2.10 Prévention des risques liés aux changements d'organisation

### **Article 5.1 PRINCIPES DE GOUVERNANCE**

- 5.2.1 Composition
- 5.2.2 Missions

### **Article 6.1 LES DOCUMENTS REGLEMENTAIRES**

MC AD  
RC  
AD FD

- 6.1.1 Le DUER
- Annexe 2 (Fiche de poste RSS)  
Annexe 3 (Dispositif Complémentaire d'Alerte)

Toutes les autres dispositions dudit accord demeurent inchangées.

## **ARTICLE 2      ADAPTATION DE L'ARTICLE 2.1.1 « LA DIRECTION »**

L'article 2.1.1 (« La Direction » - Rôle) de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« Elle prend les mesures pour assurer la sécurité des salariés et protéger leur santé physique et mentale (article L.4121-1 du Code du travail). À ce titre, elle a des obligations de résultats, et non seulement des obligations de moyens.*

*Son implication est primordiale dans la prise de conscience et la réduction des risques, notamment les risques psychosociaux.*

*Missions et périmètre d'actions :*

- *Elle informe les salariés des risques auxquels ils sont exposés dans leur travail et des mesures de prévention associées ;*
- *Elle sensibilise et forme le corps managérial ainsi que tous les salariés pour une meilleure prévention et appréhension de ces risques ;*
- *Elle s'engage à examiner les projets de toute nature sous l'angle des conditions de travail et leur impact sur la santé des salariés ;*
- *Elle détermine les mesures d'accompagnement au changement au profit des salariés concernés ;*
- *Elle met en place des référents santé et sécurité, salariés de l'entreprise, sur chaque entité juridique, selon les principes décrits dans le paragraphe 2.1.4 ;*
- *Elle s'engage à appliquer localement les principes et mesures de prévention des risques définis dans le présent accord ;*
- *Elle peut faire intervenir des prestataires et experts externes pour l'aider dans la prise en compte des questions relatives à la santé au travail. Le choix du prestataire pourra se faire avec l'accord du CSEE ou du CSEC ».*

## **ARTICLE 3      ADAPTATION DE L'ARTICLE 2.1.4 « LE REFERENT SANTE ET SECURITE »**

L'article 2.1.4 (« Le Référent Santé et Sécurité (RSS) ») de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« Dans la continuité de cet accord et en application des dispositions du Code du travail (article L. 4644-1 du Code du travail), un référent est nommé au sein de chaque périmètre de CSEE de l'UES Capgemini par la Direction. Compte-tenu de l'étendue et du nombre de salariés rattachés au CSEE Appli, un second RSS sera désigné.*

*Rôle du RSS :*

*Les RSS sont chargés de relayer la politique santé de l'UES Capgemini et d'assurer son déploiement sur leurs territoires respectifs. Dans cette perspective, ils font partie des interlocuteurs pour la santé au travail auprès des salariés et des CSSCT et le cas échéant, des ICRP.*

Missions du RSS (Cf. annexe 2) :

Le Référent Santé Sécurité au travail :

- Coordonne les activités de prévention des risques professionnels et a ainsi un rôle d'alerte au même titre que les autres acteurs ;
- Travaille étroitement avec le service de santé au travail, la Direction et les représentants du personnel sur ces activités ;
- Conseille les Présidents et membres des CSSCT et en cas de besoin les ICRP, ainsi que le comité de pilotage (COFIL):
  - le RSS participe au moins une fois par an aux réunions des CSSCT en tant que personne qualifiée invitée sur les sujets le concernant à l'ordre du jour,
  - Il relaie les informations du COFIL de l'accord Santé au Travail,
  - Il œuvre à l'élaboration des DUER et PAPRIACT, et du bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail,
  - Il intervient localement en appui des ateliers initiés par le COFIL (lancement de projets pilotes, collecte d'information, etc.)
- Apporte conseil sur des situations de travail collectives sur lesquelles des difficultés sont identifiées, et accompagne les salariés qui le sollicitent dans les changements vécus ou difficultés rencontrées en lien avec le travail. Il pourra être fait appel à un soutien psychologique externe en cas de situations difficiles pour lesquelles une expertise spécifique est préférable ;
- Participe à des demandes de diagnostic portant sur l'organisation du travail et le bien-être des salariés et ce, dans le but d'accroître la prévention primaire ;
- Apporte une expertise sur le domaine de la santé et de la sécurité et, pour ce faire, l'employeur veillera à ce qu'il bénéficie des formations adaptées ;
- En fonction de son profil, il peut être amené à organiser de la formation à l'attention des salariés sur des sujets de prévention, santé et sécurité, notamment les formations « sauveteur secouriste du travail » s'il en a l'habilitation ;
- Fait chaque année un rapport qui sera présenté à sa CSSCT de rattachement et sera remis au comité de pilotage ;
- Remonte au COFIL les faits marquants sur son périmètre ;
- Effectue une veille réglementaire concernant la santé dans l'entreprise et met à jour le tableau de bord des indicateurs Santé pour son périmètre.

Le COFIL est informé de l'identité des référents santé et sécurité et fera des propositions sur leurs missions et leurs places dans l'organisation. La liste des coordonnées des RSS, une fois choisis, sera transmise aux CSSCT et aux ICRP par le biais de leur président.

Pour faciliter la visibilité des RSS, les moyens suivants seront étudiés :

- Publication d'une communication interne par mail ;
- Flash info sur la page d'accueil de Talent ;
- Affichage sur les panneaux d'informations des sites ;
- Mise à disposition de la liste des RSS et leurs coordonnées sur le web social ».

#### **ARTICLE 4      ADAPTATION DE L'ARTICLE 2.1.5 « LE CHSCT ET LA COORDINATION DES CHSCT »**

L'intitulé de l'article 2.1.5 (« Le CHSCT et la coordination des CHSCT ») de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par « LA CSSCT ».

HC AD  
RC  
F.P AD

Le contenu de l'article 2.1.5 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du CSEE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, en application des dispositions légales et de l'article 3 de l'accord relatif à l'organisation sociales de l'UES Capgemini du 11 Janvier 2019. A ce titre, elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.*

## **ARTICLE 5            ADAPTATION DE L'ARTICLE 2.1.6 « LE SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL »**

Le contenu de l'article 2.1.6 (« Le Service de Santé au Travail ») de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Rôle :

*Le rôle de la médecine du travail dans son cœur de métier est double :*

- *Prévention des risques d'altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur travail ;*
- *Conseil auprès de l'employeur et des salariés.*

*Il repose sur une pluridisciplinarité (professionnels de la santé, du social, voire de l'ergonomie), autour du médecin du travail qui en porte la responsabilité.*

*Missions et périmètre d'actions :*

*Le service de santé au travail :*

- *effectue la visite d'informations et de prévention dans un délai maximum de 3 mois suivant l'embauche et, selon les cas précisés dans la loi, prononce l'examen médical d'aptitude ;*
- *assure le suivi médical avec un objectif de périodicité de 5 ans maximum, assure la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques auxquels ils peuvent être exposés et de leur âge ;*
- *constitue le dossier médical en retraçant l'état de santé du salarié, les expositions professionnelles, les avis et propositions en matière de poste de travail ;*
- *délivre une attestation de suivi à l'employeur et au salarié ;*
- *propose des adaptations en matière de poste de travail dans toutes situations qui le nécessitent ;*
- *décide du suivi individuel renforcé des salariés exposés à certains risques professionnels (Cf. article R. 4624-23 du Code du travail) et de la périodicité appropriée pour les visites de suivi ;*
- *assure la visite médicale de pré-reprise, et l'examen de reprise du travail après un arrêt maladie prolongé ou à la reprise du travail après un congé maternité (en application des articles R. 4624-29-30 et 31-34 du Code du travail) ;*
- *assure l'entretien avec le salarié avant son départ pour une mission à l'étranger (Cf. § 4.1.2), lève une alerte si besoin et fait des recommandations allant jusqu'à reporter ou interdire le départ, en cas d'état de santé présentant des risques liés aux conditions, au climat, au contexte sanitaire du lieu de la mission ;*
- *participe de droit aux réunions du CSEE portant sur des sujets de santé, sécurité, conditions de travail et peut être invité aux réunions de CSSCT.*

*La Direction prend l'engagement d'étudier avec le médecin et le CSEE les moyens et les modalités des différentes visites.*

*La Direction étudiera la possibilité de mettre en place un médecin du travail référent au niveau de l'UES qui pourra être invité par le COPIL sur les sujets requérant son avis d'expert ».*

## **ARTICLE 6            ADAPTATION DE L'ARTICLE 2.1.7 « LE SALARIE »**

Le contenu de l'article 2.1.7 (« Le salarié ») de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« Le salarié est un acteur important. Il est tenu régulièrement informé des risques auxquels il est exposé dans son travail, des mesures de prévention associées et applique les recommandations en la matière. Il veille, dans son organisation personnelle, à prendre en compte les aspects liés à la santé au travail pour lui-même et son entourage. Il peut contacter les représentants du personnel s'il l'estime nécessaire.*

*Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut être sanctionné sous quelque forme que ce soit pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou pour avoir témoigné sur de tels agissements ou les avoir relatés de bonne foi.*

*Les règlements intérieurs des entreprises doivent comporter le rappel des interdictions et des sanctions encourues. Les sociétés du groupe doivent s'assurer de la mise à jour des règlements intérieurs en la matière.*

*Il a le droit et le devoir d'alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, et peut se retirer d'une telle situation, sans qu'aucune sanction ne lui soit opposable (Cf. article L. 4131-1-3 et suivants du Code du travail, sur le droit d'alerte et de retrait).*

*Par ailleurs, tout salarié qui s'estime concerné par une situation anormale de stress d'origine professionnelle peut à tout moment saisir :*

- un représentant du personnel (membre du CSEE, Représentant de Proximité, ...);
- le Service de Santé au Travail;
- la Direction de l'entreprise ou ses représentants;
- les équipes RH;
- le Référent Santé et Sécurité;
- le dispositif complémentaire d'alerte;
- ou toute personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

*Il est informé du plan de prévention (référéncé dans l'ordre de mission) éventuel du client et s'y conforme. Il répond aussi à l'obligation de visite organisée par le Service de Santé au Travail.*

*Il a le droit de s'exprimer au sein de l'entreprise pour signaler des situations de risques pour la santé et apporter témoignages et propositions. Le cadre de cette expression (prévue à l'article L. 2281-1 du Code du travail) est précisé par le présent accord à l'article 6.4 ».*

## **ARTICLE 7            ADAPTATION DE L'ARTICLE 2.2.1 « LA CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail) »**

Le contenu de l'article 2.2.1 (« LA CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail) ») de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« Rôle :  
C'est l'assureur social des risques professionnels dans le cadre des textes légaux.*

*Missions et périmètre d'actions :  
Elle contribue à la réduction des risques professionnels. La fourniture d'expertise est un moyen pour accomplir cette mission. Elle est invitée par le CSEE aux réunions au cours desquelles la santé au travail est abordée ».*



## **ARTICLE 8**

### **ADAPTATION DE L'ARTICLE 4.2.2.5 « REGLES ET RECOMMANDATIONS POUR MAITRISER LA SURCHARGE DE TRAVAIL »**

Le contenu de l'article 4.2.2.5 (« Règles et recommandations pour maîtriser la surcharge de travail ») de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« Ce facteur de risque est présent dans la quasi-totalité des situations de travail, mais il est plus particulièrement difficile à maîtriser dans le cas du travail en modalité forfait jours. Les règles et recommandations pour maîtriser ce risque s'imposent, surtout dans ce cas, aussi bien à l'employeur qu'au salarié, et relèvent tant de la prévention primaire que de la prévention secondaire.*

*C'est pourquoi une attention particulière sera portée sur la charge de travail et l'amplitude des journées de travail des salariés, en particulier sous statut forfait jours, ainsi que sur leur temps de déplacement domicile-lieu de travail.*

*Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables, assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés et permettront au salarié de concilier vie professionnelle avec vie privée.*

*La réalisation de la proposition commerciale et l'établissement de l'ordre de mission doivent prévoir la charge de travail et le respect des temps de repos.*

*Dans le cas de projets au forfait, le suivi des indicateurs au sein même des projets aura pour vocation de mesurer la charge habituelle et l'adaptation aux périodes de surcharge de travail inhérentes à certaines phases des projets. L'incidence des méthodes de travail sur la santé sera prise en compte, par exemple, dans le cas de la démarche d'amélioration continue.*

*Le chef de projet anticipera et informera les salariés par avance des périodes de surcharge, et veillera à ce que les dispositions légales soient respectées en matière de temps de repos. Les salariés devront récupérer si possible les heures excédentaires effectuées et validées, dans la semaine ou le mois, sans dépasser le mois suivant.*

*Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des évènements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.*

*L'étude par la hiérarchie d'une demande de passage à temps partiel fera l'objet d'une analyse de poste afin d'éviter que l'activité professionnelle réalisée au préalable sur cinq jours ne se fasse sur le nombre de jours dédié au temps partiel sans opérer de réduction de la charge de travail. Le retour contraint à un temps plein fera l'objet d'une attention particulière, notamment d'un délai de prévenance suffisant.*

*Une fois par an, au cours de l'entretien de développement professionnel, seront évoquées la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée. Lors de cet entretien, le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, la prise effective de repos et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.*

*Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés qui devront apparaître dans le compte-rendu de l'entretien annuel.*

*Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de cet entretien, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.*

*En cas de difficulté non résolue avec son responsable hiérarchique, portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas d'isolement professionnel, le salarié, en particulier sous statut forfait jours, a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant. Celui-ci recevra le salarié dans les 8 jours. Il prendra les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte-rendu écrit communiqué au salarié et aux ressources humaines.*

*L'employeur transmet une fois par an à la CSSCT ou à défaut aux ICRP, le nombre d'alertes émises par les salariés dépendant du périmètre de l'instance. Cette information sera intégrée dans le bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.*

*Pour permettre de mesurer et adapter la charge de travail, et maîtriser les risques des surcharges et de dépassement constant de l'amplitude normale d'une journée de travail, l'entreprise s'engage à fournir aux salariés les moyens de déclarer et enregistrer le temps effectif de travail, y compris les fluctuations au-delà de la durée légale hebdomadaire, que ce soit dans le cadre d'un forfait heures (à l'intérieur ou au-delà d'un contingent contractuel d'heures excédentaires), ou dans le cadre d'un forfait jours. De même, les salariés devront avoir les moyens de déclarer et enregistrer leur temps de trajet. Ces dispositions feront l'objet d'un accord spécifique ».*

#### **ARTICLE 9                    ADAPTATION DE L'ARTICLE 4.2.2.10 « PREVENTION DES RISQUES LIES AUX CHANGEMENTS D'ORGANISATION »**

Le contenu de l'article 4.2.2.10 (« Prévention des risques liés aux changements d'organisation ») de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« Dans le cas d'un nouveau projet organisationnel, il apparaît nécessaire d'informer au plus tôt les salariés et de les associer, autant que faire se peut, à la mise en œuvre. La communication de proximité est un volet sensible à ne pas négliger dans ces phases de changement.*

*Ainsi par exemple, tout nouveau manager cherchera à faire connaissance en personne avec les salariés se trouvant sous sa subordination, individuellement, et/ou collectivement lors de réunions de présentation.*

*Le CSEE ou CSEC (si plusieurs périmètres de CSEE sont concernés) sont obligatoirement consultés avant tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L. 2312-9 du Code du travail). L'employeur, a fortiori dans ces périodes, doit pouvoir faciliter l'expression des salariés en ouvrant des espaces de paroles.*

*La Direction se doit d'être vigilante sur la fréquence de ces changements.*

*En cas d'intégration de personnel suite à un achat de société ou d'activité, la qualité de l'accompagnement des salariés intégrés et la sensibilisation préalable des salariés accueillant les nouveaux arrivants dans leurs équipes est gage de réussite de l'opération de transfert qui entraîne une nécessaire adaptation à un nouveau contexte de travail ».*



## **ARTICLE 10      ADAPTATION DE L'ARTICLE 5.1 « PRINCIPES DE GOUVERNANCE »**

Le contenu de l'article 5.2.1 (« Principes de gouvernance ») de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« La gouvernance sur la santé au travail prend en compte la transversalité et la coordination des actions au niveau de l'UES Capgemini. C'est pourquoi, les principes suivants seront appliqués :*

- intégration de la santé au travail dans la stratégie de l'entreprise ;*
- harmonisation des méthodes et outils au niveau de l'UES ;*
- mise en place par la Direction de Référents Santé et Sécurité ;*
- mise en place d'un Comité de Pilotage ;*
- articulation et coopération avec les CSSCT ou la CSSCT-C de l'UES ;*
- articulation et coopération avec les Services de Santé au Travail ».*

## **ARTICLE 11      ADAPTATION DE L'ARTICLE 5.2.1 « COMPOSITION DU COMITE DE PILOTAGE »**

Le contenu de l'article 5.2.1 (« Composition du Comité de Pilotage ») de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« Le comité de pilotage sur la santé au travail est constitué au niveau de l'UES Capgemini :*

- ✓ composé de 4 membres (3 titulaires et 1 suppléant) de chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;*
- ✓ de membres de la Direction ;*
- ✓ des Référents Santé et Sécurité.*

*Il a la capacité d'inviter des personnes extérieures au comité, notamment des représentants du Service de Santé au Travail, en premier lieu le médecin du travail, voire à l'occasion et si sujet spécifique, des professionnels de santé (psychologue du travail, ergonome, etc.), des membres CSSCT sur des sujets sur lesquels ils seraient particulièrement qualifiés, ainsi que le responsable de chaque atelier ».*

## **ARTICLE 12      ADAPTATION DE L'ARTICLE 5.2.2 « MISSION DU COMITE DE PILOTAGE »**

Le contenu de l'article 5.2.2 (« Mission du Comité de Pilotage ») de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« Les principales missions de ce comité sont :*

- s'assurer de la bonne application de l'accord ;*
- clarifier les clauses de l'accord qui prêteraient à interprétation divergente et proposer des améliorations du texte et des pratiques. En cas d'accord unanime sur une interprétation, celle-ci s'impose ;*
- déterminer annuellement ou pluri-annuellement un programme de travail en fonction de la stratégie de l'entreprise présentée chaque année ;*
- mettre en place des actions de prévention au niveau national, en association avec un ou des CSEE ou le CSEC, par exemple par une campagne de sensibilisation sur les risques psychosociaux ;*
- répondre aux sollicitations des instances, des représentants du personnel (membres de CSEE, d'une ICRP, etc.) qui auront la possibilité de recourir au Comité de Pilotage ;*
- proposer des actions correctrices et en suivre l'application ;*

- réaliser si besoin des études ou enquêtes sur des sujets identifiés, et communiquer les résultats aux CSSCT et le cas échéant au CSSCT-C, ces études et enquêtes ne restreignant pas les droits de ces commissions ;
- statuer sur les propositions des ateliers (Cf. § 5.2.6) ;
- suivre le budget et valider les décisions budgétaires ;
- suivre les indicateurs définis (en § 5.4) qui pourront faire l'objet d'une révision ».

### **ARTICLE 13      ADAPTATION DE L'ARTICLE 6.1.1 « LE DUER »**

Le contenu de l'article 6.1.1 (« Le DUER ») de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« L'obligation légale de l'employeur de prévenir tout risque pour la santé et la sécurité des salariés se traduit à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). Les risques y sont répertoriés, analysés, évalués par un système de codification qui croise le degré de gravité avec la fréquence d'exposition. Chaque CSSCT de l'UES Capgemini, avec l'aide des ICRP, tient à jour ses documents uniques. La Direction des Affaires Sociales centralise l'action et veille à l'harmonisation du processus ».*

### **ARTICLE 14      ADAPTATION DES TERMES DE L'ANNEXE 2 « FICHE DE POSTE RSS »**

Le contenu de l'annexe 2 (« Fiche de poste RSS » - Activités spécifiques) de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

- « Participer au moins une fois par an aux réunions de sa CSSCT, portant sur la santé, sécurité, conditions de travail (retour sur les COPIL Santé, ...) ;
- Coordonner les activités de prévention des risques professionnels et avoir ainsi un rôle d'alerte ;
- Travailler étroitement avec le service de santé au travail, la direction et les représentants du personnel sur ces activités ;
- Conseiller les présidents et membres des CSSCT ou le cas échéant des ICRP, ainsi que le comité de pilotage ;
- Apporter conseil sur des situations de travail collectives sur lesquelles des difficultés sont identifiées ;
- Participer à des demandes de diagnostic portant sur l'organisation du travail et le bien-être des salariés et ce, dans le but d'accroître la prévention primaire ;
- Apporter une expertise sur le domaine de la santé et de la sécurité ;
- Ponctuellement, former des salariés sur des sujets de prévention, santé et sécurité.

*De plus, pour répondre davantage à la définition retenue :*

- Accompanyer les salariés qui le sollicitent dans les changements vécus ou difficultés rencontrées en lien avec le travail. Il pourra être fait appel à un soutien psychologique externe en cas de situations difficiles pour lesquelles une expertise spécifique est préférable.
- Intervenir, à la demande, dans les groupes d'expression des salariés ».

**ARTICLE 15**      **ADAPTATION DES TERMES DE L'ANNEXE 3 « DISPOSITIF COMPLEMENTAIRE D'ALERTE »**

Le contenu de l'annexe 3 (« DISPOSITIF COMPLEMENTAIRE D'ALERTE ») de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« C'est un dispositif humain qui se donne un double objectif :*

- *Aider les collaborateurs qui ressentent une souffrance au travail pour les accompagner vers une amélioration de leur situation, car toute difficulté doit alerter et être traitée.*
- *Mettre en œuvre une démarche de prévention en menant collectivement des analyses régulières à partir des alertes recensées afin d'anticiper au mieux les causes de souffrance au travail et d'agir sur celles-ci.*

*C'est un dispositif complémentaire, il ne se substitue pas aux autres dispositifs existants.*

*Un collaborateur peut donc choisir, en cas de difficultés, de contacter le dispositif complémentaire d'alerte ou l'un des dispositifs suivants :*

- *Le responsable ressources humaines (RRH) ;*
- *Le management ;*
- *Des représentants du personnel (membres d'un CSEE, d'une ICRP, etc.) ;*
- *Le Service de Santé au Travail ;*
- *Le Référent Santé et Sécurité (RSS).*

*Tout collaborateur ressentant une souffrance au travail peut contacter par téléphone et/ou par courriel notre partenaire Astrée, une association spécialisée dans l'écoute et l'accompagnement depuis plus de 30 ans.*

*Si le contact se fait par courriel, un numéro de téléphone doit être indiqué pour qu'Astrée puisse prendre contact plus directement, la parole et l'écoute étant en général plus efficaces que l'écrit.*

*De plus, tout collaborateur témoin d'une souffrance au travail peut activer lui aussi le DCA en donnant les coordonnées du collaborateur souffrant, Astrée prendra alors contact avec celui-ci.*

*Après un premier échange et avec le consentement du collaborateur souffrant, les informations communiquées sont analysées par Astrée. Elles sont ensuite documentées et transmises par Astrée à un dispositif d'alerte local qui va prendre le relai, grâce à une application dédiée et sécurisée.*

*Cette application a vocation à recueillir le contenu de l'alerte et son suivi en termes d'actions prises. Le dispositif d'alerte local, appelé relai d'alerte, est composé d'un membre titulaire et d'un membre suppléant de l'ICRP, désignés par cette instance conventionnelle, d'un Référent Santé et Sécurité et parfois d'un professionnel de service de santé au travail.*

*Le relai d'alerte contacte alors le collaborateur pour échanger sur la souffrance exprimée et construire avec lui des pistes pour améliorer la situation et faciliter des actions auprès d'autres dispositifs existants : RRH, collègues, représentants du personnel, CM / Delegates, management de proximité, chefs de projet, toujours et seulement avec son consentement.*

*Le relai d'alerte assure ensuite un suivi régulier auprès du collaborateur avant de finaliser ses actions, là encore seulement avec l'accord du collaborateur.*

*Les noms des acteurs des relais d'alerte seront communiqués par Astrée lors de l'appel et sont disponibles auprès des DRH.*

*Tous les acteurs du DCA ont signé une charte de confidentialité dédiée et s'engagent à respecter non seulement la confidentialité des informations personnelles et professionnelles communiquées, mais aussi le consentement du collaborateur avant toute action. Les informations communiquées sont documentées dans une application ITICS sécurisée et répondant à des contraintes très strictes de la CNIL.*

*Lors de la finalisation d'un dossier, toute information personnelle (nom, prénom, coordonnées téléphoniques) est anonymisée.*

*Le dossier est ensuite conservé pendant 5 ans pour permettre les actions de prévention par analyse des cas identifiés, avant d'être totalement effacé.*

**Pour joindre le DCA :**

**08 05 69 82 82 du lundi au vendredi, de 11h à 15h ou [dca@astree-institut.fr](mailto:dca@astree-institut.fr) »**

## **ARTICLE 16            GESTION DE LA PERIODE TRANSITOIRE**

Les interlocuteurs actuels (Référénts Santé Sécurité, membres des dispositifs d'alerte locaux, membres de CHSCT) demeurent dans leurs fonctions (à l'identique) prévues dans l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017 au plus tard jusqu'au 30 mars 2020 tant que :

- La Direction n'a pas procédé à la désignation des nouveaux RSS ;
- Les Représentants de Proximité n'ont pas été désignés par les CSEE ;
- Les relais d'alerte locaux du DCA n'ont pas été désignés par les ICRP.

La formation des relais d'alerte locaux du DCA devra avoir lieu avant le 30 juin 2020. Chaque nouvel intervenant dans le DCA devra être formé avant sa prise de fonction.

## **ARTICLE 17            INDICATEURS DEPLOYES PENDANT LA PERIODE DE TRANSITION**

La Direction informera le COPIL Santé au Travail, lors des réunions ayant lieu pendant la période de transition, des points suivants :

- Désignation des RSS
- Désignation des relais d'alerte locaux
- Formation des RSS et des relais d'alerte locaux

## **ARTICLE 18            ENTREE EN VIGUEUR - DUREE**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il est conclu pour la durée restant à courir de l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017.

## **ARTICLE 19            REVISION**

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

## **ARTICLE 20            NOTIFICATION, DEPOT, PUBLICITE**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé :

- au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre ;
- auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective qui a pour mission de réaliser un bilan annuel des accords d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la CCN des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987.

Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé du présent avenant par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 10 décembre 2019

En 8 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

**Pour les sociétés de l'UES Capgemini  
et dûment habilité**

Nom : Bruno DUMAS



**Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)**

Nom : DARIEN ANGO  
ALAIN

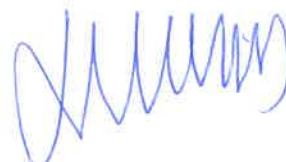


**Pour le syndicat national CGT Capgemini**

Nom :

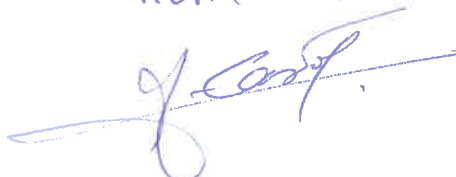
**Pour la Fédération Communication, Conseil,  
Culture (CFDT)**

Nom : François DAVID



**Pour le syndicat SICSTI (CFTC)**

Nom : Michel CASTEL



**Pour le syndicat Lien-UNSA**

Nom :

Régis CLANET

