

- l'organisation du travail.

Sans venir en contradiction avec d'éventuelles dispositions locales antérieures.

ARTICLE 6. REALISATION DU PLAN D'ACTION :

Le plan d'actions, dans chacune des coopératives, devra s'accompagner d'un calendrier prévisionnel de réalisation.

ARTICLE 7. SUIVI DE L'ACCORD :

Le Comité de pilotage de branche établira un bilan annuel de l'application de l'accord.

Ce bilan sera présenté à l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent accord lors d'une réunion de la CPNE de la branche.

Ce bilan abordera :

- l'examen des résultats des diagnostics ;
- l'avancement des plans d'actions ;
- les propositions d'amélioration du dispositif de prévention.

ARTICLE 8. DISPOSITIONS FINALES

1. Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs.

2. Durée et date d'entrée en vigueur :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

3. Révision et dénonciation de l'accord :

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L2261-7 et L2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du code du travail.

M-S - RB
BR
P

as
P

4. Formalité- Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-6 et suivants du code de Travail.

5. Extension

Les parties signataires projettent de demander l'extension du présent accord, la Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs sera alors chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 9 juillet 2010

Pour la FNCC

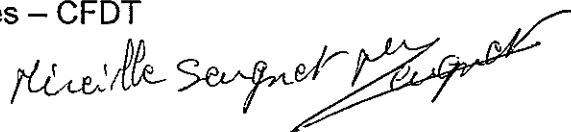
Denis FISCHER

90 

Pour les Organisations Syndicales

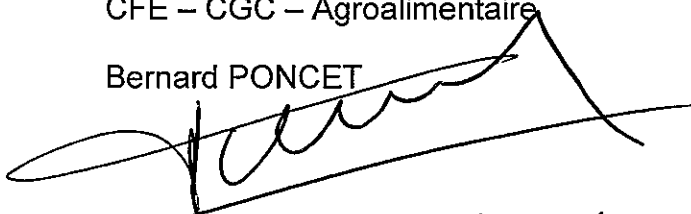
Fédération des Services – CFDT

Elisabeth REAUDIN



CFE – CGC – Agroalimentaire

Bernard PONCET



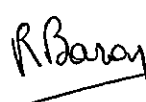
CFTC – CSFV

Joseph NOGA



Fédération du commerce – CGT

Richard BARON



FGTA-FO

Dejan TERGLAV



ANNEXE

EXEMPLES D' ACTIONS POUVANT ETRE MISE EN ŒUVRE DANS LES COOPERATIVES DE CONSOMMATEURS

En fonction des causes éventuellement identifiées, des mesures de nature collective et/ou individuelle pourront être envisagées dans les domaines suivants :

- Actions de sensibilisation et de formation :

Dans le but de sensibiliser les différents acteurs de l'entreprise coopérative, des formations pourront être dispensées en matière de prévention des risques psychosociaux.

Exemples :

- Possibilité de prévoir une formation des managers à l'identification des situations potentiellement génératrices de risques et à la gestion de conflit. En effet, l'encadrement de proximité dispose d'informations pertinentes sur les réalités de la vie de travail, les difficultés d'équipe... et il sera un moteur des actions de prévention. Sa formation sur le thème des RPS est d'autant plus importante que les cadres sont eux-mêmes soumis aux facteurs de stress dans leur environnement professionnel.

- Possibilité de prévoir une formation des membres des CHSCT, des délégués du personnel et des délégués syndicaux afin de les sensibiliser à l'identification des situations. Des actions de communication sur les missions des CHSCT et des délégués du personnel en matière de santé et sécurité au travail pourront être menées.

- Mesures collectives d'accompagnement :

Il reviendra aux différentes sociétés coopératives de favoriser avec les IRP et, notamment, les CHSCT :

- la mise en œuvre et la fédération des compétences d'un ensemble de professionnels : médecins du travail, médecins conseils et médecins experts, responsables RH, représentants des salariés et des organisations syndicales afin de permettre une prise en charge collective des risques psychosociaux ;

La mise en commun des compétences propres à chaque acteur est la condition fondamentale de la construction d'une prévention adaptée et efficace.

M-S- RB BL

▪ Mesures d'accompagnement et alertes individuelles :

Les différentes sociétés coopératives pourront, à titre d'exemple, convenir des actions suivantes à la condition de garantir la confidentialité au salarié :

❖ Ecoute et accompagnement individuel au sein des services de santé au travail :

Lors de la détection de situation à risque, le salarié pourra être invité à un entretien avec le médecin du travail ainsi qu'avec le responsable RH.

❖ Mise en place d'un numéro vert et gratuit :

Possibilité de mettre en place un numéro vert permettant, en cas de besoin, aux collaborateurs d'entrer en contact avec un spécialiste formé au soutien et à l'accompagnement par téléphone.

▪ Mise en place d'instances de veille

Afin de mieux assurer la prévention des situations de stress et de violence au travail, des cellules de veille pourront être mises en place dans les établissements si l'accord d'entreprise le prévoit.

Le rôle de ces cellules est de rassembler tous les éléments d'alerte ou « signaux faibles » en vue de déceler les situations à risques. Ces éléments peuvent venir de vecteurs très différents comme les hiérarchies, les services RH, les services médicaux, les assistantes sociales et les organisations syndicales.

Elles pourront être composées du responsable RH, du médecin du travail, d'un membre du CHSCT appartenant à une organisation syndicale signataire et éventuellement d'autres personnes concernées. La fréquence de leur réunion est à définir.

Les membres de ces instances seront tenus par une obligation de confidentialité.

Richard Baran
R Baran

Bernard PONCET

Stéphanie Serquet
Serquet

Il n'est

Tosca

Angela

X