

# ACCORD DE METHODE RELATIF A LA DEMARCHE EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU CEA

## PREAMBULE

### Contexte de la démarche, enjeux et objectifs du présent accord

Dans un contexte de mutation des conditions de travail, de transformation des organisations, la question de la qualité du travail est devenue centrale. Il s'agit de favoriser la coopération entre salariés, la capacité à créer de la valeur, de l'intelligence collective. La qualité de vie au travail apparaît comme une condition de l'engagement professionnel des salariés et, par là même, une condition de leur bien-être et de l'efficacité individuelle et collective.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, caractérisée notamment par la conclusion, en septembre 2011, d'un accord relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie personnelle<sup>1</sup> et, en novembre 2012, d'un accord sur le développement du dialogue social<sup>2</sup>. Les thèmes de ces accords s'inscrivent pleinement dans le champ de la qualité de vie au travail.

Depuis quelques années, le CEA a également porté une attention particulière à la prévention des risques psychosociaux en mettant notamment en œuvre deux plans d'actions (février 2009 et octobre 2011)<sup>3</sup>. Si les risques psychosociaux appellent des actions de prévention, il apparaît tout aussi important de développer une vision qualitative sur le travail qui permette de déboucher sur des actions concrètes d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les réunions des 30 mai et 11 juin 2013, pour définir le « calendrier social », ont permis d'identifier un axe « qualité de vie au travail ». Lors de la réunion du 11 septembre 2013, les points principaux de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013<sup>4</sup> ont été présentés pour fournir une base d'échanges et de réflexions. Puis, à l'occasion de la réunion du 15 janvier 2014, un représentant de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a apporté des recommandations concernant la manière de s'engager dans une démarche qualité de vie au travail et a fourni un apport méthodologique à cet effet.

## ARTICLE 1 : Les principes de la démarche

---

<sup>1</sup> Accord du 14 septembre 2011 relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

<sup>2</sup> Accord du 12 novembre 2012 sur le développement du dialogue social au CEA.

<sup>3</sup> Plans d'action de prévention des risques psychosociaux mis en place par la Direction générale les 27 février 2009 et 28 octobre 2011.

<sup>4</sup> Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ».

AT-

SN

<sup>1</sup>  
DV

gf

Les parties signataires estiment nécessaire de faire de la qualité de vie au travail l'objet d'un dialogue social organisé et structurant.

La question du lien entre qualité de vie au travail et performance de l'entreprise est au cœur de la démarche en faveur du développement de la qualité de vie au travail au CEA, cette performance reposant à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes.

Les parties signataires s'accordent pour considérer que les deux définitions suivantes, issues de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013, permettent de bien cerner ce qu'il faut entendre par qualité de vie au travail :

- « [la notion de qualité de vie au travail] peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement, englobant l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ».
- « Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte »<sup>5</sup>.

La volonté des parties signataires est de privilégier un accord de méthode établissant les principes généraux de la réflexion et de l'action dans ce domaine. Cette méthode doit permettre de favoriser la réflexion collective sur ce qu'est la qualité de vie au travail, de prendre en compte les spécificités du CEA, de favoriser des expérimentations<sup>6</sup>. Il doit constituer un cadre favorable à l'innovation sociale dans l'entreprise.

Un autre grand principe de cette démarche est qu'elle soit participative. La promotion de la qualité de vie au travail s'appuie sur un dialogue social de qualité, le partage de réflexions et d'expériences de terrain, la variété des approches, la nécessité d'évaluer les actions engagées.

Les parties signataires considèrent que la qualité de vie au travail est une démarche globale qui concerne tous les salariés. Il est essentiel qu'elle soit partagée et transversale. Elle doit, en particulier, s'adapter à la diversité des situations et des contextes existant au CEA.

S'appuyant sur les valeurs du CEA<sup>7</sup>, la Direction générale s'engage à promouvoir cette démarche en y associant l'ensemble de la ligne managériale.

---

<sup>5</sup> A titre d'illustration, l'existence ou non de marges de manœuvre laissées aux salariés influe sur la perception qu'ont ceux-ci de la qualité de vie au travail.

<sup>6</sup> Une expérimentation au titre de la qualité de vie au travail suppose un dispositif à cet effet (objectifs, périmètre, calendrier, acteurs, moyens, tâches, information des instances représentatives du personnel), une suspension du jugement (durant le temps de l'expérimentation), une réversibilité possible et une évaluation au moyen d'indicateurs.

<sup>7</sup> La démarche « Valeurs » a été lancée en septembre 2010 par l'Administrateur général du CEA et a donné lieu à l'établissement d'un référentiel « Valeurs » en octobre 2011.

AT

BW

2  
DV

Les parties signataires veilleront à favoriser l'expression des salariés, à promouvoir le dialogue social et à assurer une communication adaptée afin de favoriser la compréhension et l'appropriation de la démarche.

## **ARTICLE 2 : Le Comité d'orientation pour la qualité de vie au travail**

### **Mission du Comité d'orientation**

Un Comité d'orientation pour la qualité de vie au travail est mis en place à la signature du présent accord. Il a pour mission d'orienter la démarche en faveur du développement de la qualité de vie au travail au CEA, de transmettre à la Direction générale des propositions en la matière.

### **Composition du Comité d'Orientation**

Le Comité d'orientation réunit des représentants de la Direction, désignés par le Directeur des ressources humaines et des relations sociales, et deux représentants titulaires ou deux représentants suppléants désignés par chaque Organisation Syndicale du CEA.

Le Comité d'orientation est présidé par le Directeur des ressources humaines et des relations sociales ou son représentant.

### **Fonctionnement**

Le Comité d'orientation se réunit au moins une fois par semestre. La Direction des ressources humaines et des relations sociales assure le secrétariat du Comité d'orientation. Elle établit l'ordre du jour de la réunion à partir des demandes qui sont présentées par les membres du Comité d'orientation dans un délai d'un mois précédant la date prévue pour la réunion. Elle établit un relevé des avis et des propositions exprimés en séance et le communique aux membres du Comité d'orientation dans le mois qui suit la réunion.

Le Comité d'orientation se concerta et détermine les sujets de réflexion ou d'étude qu'il souhaite instruire. Il s'appuie, pour cette instruction et en tant que de besoin, sur un groupe de travail tel que défini dans le présent accord.

A l'issue de ses travaux, le Comité d'orientation émet des propositions qui sont transmises à la Direction générale. Ces propositions peuvent porter notamment sur la réalisation d'enquêtes, d'expérimentations, la mise en place d'évolutions réglementaires ou organisationnelles, d'actions de formation, de communication.

La Direction générale valide ou non ces propositions et en informe le Comité d'orientation.

Les propositions retenues par la Direction générale sont ensuite mises en œuvre dans le cadre des dispositions en vigueur en matière de dialogue social.

A ce titre, les parties signataires réaffirment leur attachement au rôle de la négociation collective et des instances représentatives du personnel ainsi qu'à leurs prérogatives respectives.

Dans ce cadre, certains thèmes feront, le cas échéant, l'objet d'une négociation avec les Organisations Syndicales représentatives et/ou d'une procédure d'information/consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

Des initiatives en matière de développement de la qualité de vie au travail pourront être prises au niveau local par les directeurs d'établissement dans leur périmètre de responsabilités. Ces initiatives feront l'objet d'une information des instances représentatives du personnel compétentes et du Comité d'orientation.

### **Groupe de travail « qualité de vie au travail »**

La réflexion et l'élaboration de propositions en matière de développement de la qualité de vie au travail gagnant à s'appuyer sur une approche multi-acteurs, le Comité d'orientation sollicite en tant que de besoin un groupe de travail pluridisciplinaire missionné sur un sujet donné. Ce groupe est composé de deux représentants désignés par chaque Organisation Syndicale du CEA et de représentants désignés par le Président du Comité d'orientation en fonction de la thématique traitée. A la demande du Comité d'orientation, ce groupe de travail élabore des analyses, des diagnostics, des propositions qui seront ensuite examinées et débattues au sein du Comité d'orientation. Un groupe de travail peut être sollicité lors des analyses amont (diagnostic, propositions) et aval (évaluation des mesures mises en œuvre). Il peut également aider à l'élaboration des retours d'expériences en matière de qualité de vie au travail.

Le sujet à traiter, les moyens alloués, le calendrier et la composition du groupe de travail sont définis par une lettre de mission élaborée par le Comité d'orientation et émise par son Président. Le rapporteur du groupe de travail est désigné par le dit groupe.

### **ARTICLE 3 : Identification des périmètres de réflexion et d'actions**

Les parties signataires s'accordent pour que le premier objectif du Comité d'orientation soit l'identification des périmètres de réflexion et d'actions prioritaires en matière de qualité de vie au travail au CEA.

A cette fin, un état des lieux partagé en matière de dispositions et de pratiques ayant une incidence sur la qualité de vie au travail au CEA sera réalisé.

Cet état des lieux prendra en compte les informations déjà disponibles, notamment l'enquête stress de 2009-2010, le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, le bilan annuel de l'activité des services de santé au travail, le bilan annuel maîtrise des risques, le dossier annuel de la Commission économique et de l'emploi consacré à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par ailleurs, le Comité d'orientation aura la possibilité de mettre en œuvre un « diagnostic préalable partagé » qui permettra de déterminer les thèmes qui seront prioritairement examinés dans le cadre de la démarche en faveur du développement de la qualité de vie au travail au CEA ; le Comité d'orientation pourra, en tant que de besoin, s'appuyer sur un organisme extérieur dans la réalisation de ce diagnostic préalable.

Le Comité d'orientation examinera également la manière de poursuivre les actions de prévention des risques psychosociaux déjà engagées au CEA.

Ces premiers travaux auront pour finalité d'identifier des indicateurs de qualité de vie au travail spécifiques au CEA. Ces indicateurs pourront se décliner en trois grands types :

1° indicateurs de perception des salariés (de la qualité de vie au travail au CEA),

2° indicateurs de santé au travail,

3° indicateurs permettant d'évaluer les actions engagées en faveur du développement de la qualité de vie au travail.

L'ensemble de ces actions devra être mené à bien d'ici la fin de l'année 2015, d'autres réalisations au titre de la qualité de vie au travail pouvant être engagées en parallèle.

AT

BV

4

DV

8



#### ARTICLE 4 : Dispositions générales

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions prennent effet à compter du 19/07/2014.

Le présent accord peut être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires. Toute demande de révision devra être notifiée à chaque partie signataire et devra préciser l'objet de la demande.

Le présent accord pourra être dénoncé dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord d'entreprise sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau du CEA et déposé par la Direction du CEA, en deux exemplaires, auprès de l'Unité territoriale de Paris de la DIRECCTE, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris. De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Le présent accord sera porté à la connaissance de tous les salariés du CEA et sera notamment disponible sur le site intranet de la Direction des ressources humaines et des relations sociales.

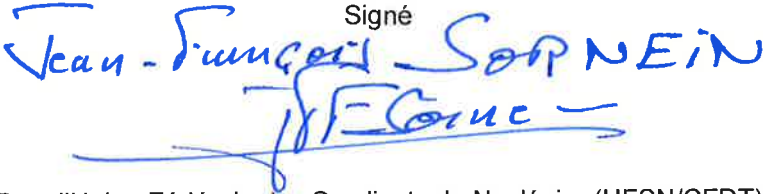
BN

DR

AT- 8

JFC

Pour le Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies Alternatives

Signé  
Jean-François SORNEIN  


Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (UFSN/CFDT)

le 18/07/14

Signé  
Didier GUILLAUME

  
le 18/07/14


Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens,  
Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire (CFE-CGC/SICTAM)

Signé  
Bernard VERNEY

le 17/07/14



Pour le Syndicat National de l'Energie Nucléaire (SNEN/CFTC)

Signé  
Anne TURLIN le 10/07/2014  
  
Anne TURLIN

Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique (UNSEA/FNME/la CGT)

Signé

Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonome / Syndicat Professionnel Autonome  
des Agents de l'Energie Nucléaire (UNSA/SPAEN)

Signé  
Denis VARIOT le 12.07.2014



Fait à Paris, le 18 juillet 2014