

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH-MB/PS/MDs-N°10/0007

**ACCORD RELATIF À L'EVALUATION ET  
A LA PREVENTION DU STRESS  
EN ENTREPRISE**

ENTRE :

La Société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs  
Elysées Marcel Dassault - 75008 PARIS,  
représentée par Monsieur **Jean - Jacques CARA**, Directeur des Relations Sociales et  
des Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

**Les Organisations Syndicales ci-après :**

C.F.D.T.  
C.F.E.-C.G.C.  
C.F.T.C.  
C.G.T.  
C.G.T.-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

RB  
llc  
DRSH N°10/0007

NA

## **PREAMBULE**

La Direction et les partenaires sociaux considèrent que la prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé mentale et physique des salariés doivent se situer au cœur des préoccupations de l'entreprise.

Différentes situations ont mis en évidence la préoccupation forte des organisations syndicales quant aux problèmes de santé au travail, et plus particulièrement quant à la question du stress professionnel. Les institutions représentatives du personnel, et notamment les CHSCT, sont régulièrement interpellées sur ces sujets. Elles souhaitent qu'un accord définisse et organise un traitement global, basé sur une politique volontariste.

La Direction de la société a de son côté pris la mesure des préoccupations exprimées. Consciente depuis longtemps que la préservation de la santé physique et mentale des salariés doit constituer un axe majeur de la politique sociale, elle a pris des engagements forts au travers de sa charte d'éthique. Depuis la fin de l'année 2007, elle s'est par ailleurs engagée dans une démarche d'identification et de prévention du stress.

Les parties entendent donc, par le présent accord, définir le cadre de référence d'une politique de prévention du stress. Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, qui fournit aux employeurs et aux salariés des définitions et des pistes de travail pour la détection et la prévention des situations de stress professionnel.

En effet, tout en soulignant que l'employeur porte seul la responsabilité juridique de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, les parties affirment que toute réflexion, évaluation et action sur ce sujet doit nécessairement associer les représentants du personnel.

Les parties entendent également rappeler que la thématique du stress au travail revêt une très grande complexité, et échappe aux outils classiques de mesure et d'intervention : facteurs organisationnels et humains, subjectivité des situations, porosité avec la vie personnelle et familiale, ainsi qu'avec l'environnement.

De ce fait, en l'absence de méthodologie et d'outils règlementés, et devant la nécessité de bâtir un dispositif spécifique à l'entreprise, elles souhaitent s'engager dans une démarche de prévention durable, débouchant sur des mesures concrètes et pragmatiques.

Les parties sont, par ailleurs, conscientes qu'une politique volontariste de prévention du stress prévoit nécessairement une phase d'expérimentation et d'appropriation.

En conséquence, le présent accord définit différentes mesures qui se situent en cohérence et en continuité avec la démarche entreprise depuis fin 2007. Il définit également les modalités selon lesquelles ces mesures pourront être ajustées, corrigées ou modifiées.

S'agissant enfin du champ d'application du présent accord, les parties considèrent que la collectivité des salariés comprend également les salariés intérimaires ainsi que ceux des sous-traitants. Toutefois, s'agissant de ces derniers, les parties rappellent que la détection et le traitement des situations de stress, individuelles et collectives, appartiennent en premier lieu à leur employeur et à leurs représentants du personnel.

DRSH N°10/0007

7B  
A  
CC  
WA

## Article 1 - Rappel de l'historique de la démarche

Au regard des informations transmises par les médecins du travail et les responsables ressources humaines, d'une part, et des demandes des partenaires sociaux, d'autre part, la Direction a souhaité dès la fin de l'année 2007 engager une démarche d'identification et de prévention du stress au travail :

- Dans un premier temps, dans l'optique de comprendre et d'évaluer les facteurs de stress, elle a fait appel à un organisme extérieur spécialisé, pour réaliser un audit sur l'Établissement d'Istres. Les résultats de cet audit ont fait l'objet d'une restitution par l'organisme auprès des représentants du personnel et des salariés du site, en 2008.
- Dans un second temps, sur la base du retour d'expérience de cet audit, l'entreprise a mis en place différentes mesures participant à une politique de prévention, relatives au pilotage et au suivi de la démarche, à la formation, à l'identification des facteurs de stress :
  - Création, en 2007, d'un pôle Sécurité du travail au sein de la Direction de la Qualité.
  - Création, en 2009, d'un pôle Santé au sein de la Direction des Ressources Humaines.
  - Constitution au début de l'année 2009, d'un comité de pilotage sur les risques psychosociaux, constitué de médecins du travail, de représentants de la sécurité du travail et des ressources humaines, d'un membre de la Direction Générale Industrielle et des Achats.
  - Création et déploiement d'une formation relative à la prévention des risques psychosociaux en milieu professionnel, destinée aux managers. Cette formation est mise en place depuis 2008, à destination de l'ensemble des managers, de la Direction Générale aux agents de maîtrise. A ce jour, plus de 500 managers l'ont suivie.
  - Actions de sensibilisation destinées aux salariés, telles que conférences sur le stress, actions de formation individuelles. A ce titre, l'entreprise propose des formations relatives à la communication, la gestion du temps, la construction de relations positives de travail, la gestion des conflits, etc....
  - Création d'une formation spécifique pour les équipes médico-sociales, de sécurité au travail et de ressources humaines. A ce jour, une session pilote a été réalisée, afin de tester et de valider ce nouveau programme.
  - Élaboration, par les médecins du travail, d'un questionnaire ciblant le stress ressenti par le salarié au travail. Les médecins du travail proposent ce questionnaire aux salariés à l'occasion des visites médicales périodiques et spontanées, depuis juin 2009. Il leur permet d'orienter les salariés et de réaliser un bilan statistique, étant entendu que les données personnelles sont confidentielles.
  - En concertation avec les CHSCT, extension de l'évaluation des risques professionnels, par la prise en compte des risques psychosociaux "aigus": ce travail a été finalisé en octobre 2009.
  - Mise en place sur le site d'Argenteuil, par le médecin du travail, d'une évaluation intégrant les facteurs de stress professionnel, destinée à identifier les facteurs et zones de risques.

En conclusion, l'entreprise s'est dotée de structures et d'outils (formations notamment), permettant de mieux appréhender les problèmes de stress au travail.

DRSH N°10/0007

RB  
100  
~~AB~~ NA

Sur la base de la dynamique ainsi créée, le présent accord définit les modalités de poursuite de cette démarche, en s'appuyant sur les principes définis par l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008, d'une part, et les propositions émises par les organisations syndicales, d'autre part.

## **Article 2 - Définitions**

Afin de partager au sein de l'entreprise une approche commune de la question du stress, il est essentiel d'en définir les principaux éléments.

Pour cela, les parties s'appuient notamment sur les définitions et principes posés par l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008.

### **2.1. Qu'est ce que le stress**

Ainsi que le précise l'article 3 de l'ANI sur le stress 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. 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"*.

Les situations de stress sont multiples tant dans l'environnement professionnel que personnel et familial. Différentes personnes 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 identiques.

Par ailleurs, *"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 ne doit pas être considérée comme stress lié au travail"*. Les parties souhaitent préciser que si ce constat correspond bien à une réalité, il ne doit pas conduire à minimiser la nécessité de la prise de conscience et de la compréhension du stress au travail par les employeurs, les salariés et leurs représentants. Quelque soit son origine, elles réaffirment que le stress doit constituer un axe de vigilance permanente tant pour les managers que pour les salariés et leurs représentants.

### **2.2. Les facteurs de stress professionnel**

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas lister de façon exhaustive l'ensemble des facteurs de stress. Toutefois les parties retiennent les catégories suivantes:

- facteurs liés à la tâche ou liés au contenu même du travail à effectuer (exigences quantitatives, complexité du travail...),

- facteurs liés à l'organisation du travail (absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches, imprécisions sur les missions confiées, nouveaux modes d'organisation du travail, difficultés de conciliation vie professionnelle et vie privée,...),
  - facteurs liés aux relations de travail (soutien social, management, reconnaissance du travail accompli, relations interpersonnelles, incivilités, violences...),
  - facteurs liés à l'environnement physique et technique (nuisances physiques, ergonomie du poste de travail...),
- facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise ou de l'établissement (incertitudes sur l'avenir de l'entreprise, devenir de l'emploi, réorganisations...).

### **2.3. Les conséquences potentielles du stress professionnel**

Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut :

- causer des problèmes de santé,
- contribuer à aggraver les conduites addictives,
- avoir des effets néfastes sur les équipes de travail et la bonne tenue du poste.

## **Article 3 - Les acteurs de la prévention et de l'évaluation du stress**

La mise en œuvre d'une politique d'évaluation et de prévention du stress nécessite la mobilisation ainsi qu'**une action coordonnée de l'ensemble des intervenants concernés dans l'entreprise.**

### **3.1. La Direction de l'entreprise**

L'implication de la Direction Générale, au plus haut niveau, est indispensable. Elle est une condition incontournable pour l'intégration par l'entreprise des enjeux de sécurité et de santé - physique et mentale - dans sa culture de travail.

La Direction Générale s'assure notamment de l'appropriation par l'ensemble de l'entreprise des grandes orientations définies par le présent accord, ainsi que de leur bonne déclinaison.

Les Directeurs d'établissement sont les garants de l'application concrète, pour leur périmètre, des orientations et des politiques. Ils s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

### **3.2. Le manager**

Le manager représente un acteur majeur dans la préservation de la santé du salarié. Il est l'interlocuteur au quotidien du collaborateur et doit être le premier recours en cas de difficulté.

Il organise en effet le collectif de travail et prend les décisions au plus près de ses collaborateurs. Son rôle d'écoute est fondamental.

Le manager joue un rôle essentiel dans l'information : il fait remonter les difficultés rencontrées par les salariés et s'attache à relayer auprès de son équipe les informations dont il dispose relatives à la vie de l'entreprise.

Il joue également un rôle essentiel dans l'accompagnement et la formation de son équipe. Il mène les entretiens individuels.

Pour accomplir ces missions, et notamment en cas de difficultés, il doit pouvoir recourir au support et à l'expertise des différents intervenants (médecins du travail, équipes ressources humaines, ingénieurs sécurité du travail...).

L'entreprise accompagne la prise d'un poste de manager par des cursus de formation "corporate" ("Dassault First" et "Dassault Leader").

En particulier, les managers bénéficient de l'action de formation prévue à l'article 6.2 du présent accord.

### **3.3. Le service de santé au travail**

Le service de santé au travail représente un lieu privilégié d'accueil et d'écoute des salariés. Il joue également un rôle important dans la définition de la politique de prévention de l'entreprise.

Dans ce cadre, le médecin du travail, conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel en matière de santé au travail, représente un acteur essentiel, de par sa connaissance du milieu de travail, d'une part, et des salariés d'autre part.

Dans le cadre de sa mission d'organisation de la prévention dans l'entreprise en matière de santé physique et mentale, il joue un rôle déterminant pour évaluer les facteurs de stress.

Le médecin du travail joue enfin un rôle pivot dans la détection et le suivi des personnes pouvant être en difficulté ; il est soumis au secret médical, ce qui garantit au salarié de préserver son anonymat.

Le personnel infirmier a également un rôle d'écoute des salariés, dans le respect du secret médical.

Afin de développer leurs compétences dans le domaine de la prévention du stress professionnel, l'ensemble du personnel des services de santé au travail - médecins et infirmières - suivent la formation prévue à l'article 6.1 du présent accord.

### **3.4. Les équipes ressources humaines**

Elles accompagnent les managers dans le suivi de leurs collaborateurs.

De façon générale, elles veillent à leur apporter conseil et assistance, notamment en matière de formation, de développement des salariés.

Plus particulièrement, en liaison avec les médecins du travail, les équipes de sécurité du travail et les CHSCT, elles proposent les outils et solutions d'identification et de gestion du stress, telles que formations, actions de coaching, etc...

Les équipes ressources humaines assurent un rôle de vigilance sur les conditions de travail, et de remontée d'information en cas de difficulté ou de dysfonctionnement. Pour cela, elles doivent également être à l'écoute des salariés.

### **3.5. Les services de sécurité du travail**

Les services de sécurité du travail participent à l'animation de la prévention, et au suivi des actions entreprises. Ils apportent leur expertise pour l'analyse des risques, pour l'élaboration et la mise à jour du document unique et des plans d'action.

Les équipes de sécurité du travail sont donc pleinement parties prenantes dans l'évaluation des facteurs de stress et l'identification des solutions. Afin d'initialiser une bonne prise en compte du risque professionnel très spécifique que représente le stress au travail, ces équipes suivent la formation prévue à l'article 6.1.

### **3.6. Les Instances représentatives du personnel et les organisations syndicales**

Les Instances et les organisations syndicales représentent un acteur important de l'animation du collectif de travail : elles ont un rôle fondamental en matière de remontée d'information, d'alerte. Elles sont également force de proposition. Elles sont impliquées dans l'application et le suivi des accords et la sensibilisation des salariés.

Dans le cadre du présent accord, le CHSCT représente l'instance privilégiée en matière d'échange d'informations, de propositions, de consultation et de suivi, du fait de ses attributions et de ses missions.

Le CHSCT a en effet pour mission principale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail. Il participe à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Dès lors, les parties conviennent d'associer tout particulièrement les CHSCT à la mise en œuvre et au suivi du présent accord.

Les représentants du CHSCT - y compris les représentants syndicaux - bénéficient de la formation prévue à l'article 6.3 du présent accord. Dans la mesure du possible, cette formation est organisée dans les six mois qui suivent la désignation du CHSCT.

Toutefois, les attributions ainsi dévolues au CHSCT ne sauraient se substituer à celles du comité d'établissement.

En effet, le comité d'établissement dispose d'une compétence générale en matière de conditions de travail. Par ailleurs, dans le cadre de ses prérogatives en matière d'hygiène sécurité, il est destinataire du rapport annuel du CHSCT et du programme de prévention des risques professionnels pour l'année à venir.

Dès lors, il est destinataire du bilan d'établissement prévu par l'article 5.3 du présent accord. Il formule des propositions.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations collectives et individuelles des salariés, relatives notamment à la santé et à la sécurité. Ils suivent l'application dans l'entreprise des dispositions légales et conventionnelles relatives à ces sujets. Ils sont par conséquent les porte - parole des salariés sur ces thématiques.

Les organisations syndicales, par l'intermédiaire de leurs délégués, représentent l'interlocuteur exclusif de l'employeur pour la négociation. Elles sont impliquées dans la mise en œuvre et le suivi du présent accord, notamment dans le cadre de la commission centrale de suivi.

### **3.7. Les assistantes sociales et les conseillères du travail**

Intervenantes de proximité et d'écoute, elles ont un rôle d'alerte et de conseil, sur les situations individuelles. Elles suivent la formation prévue à l'article 6.1 du présent accord.

### **3.8. Les salariés**

Les parties tiennent enfin à rappeler le principe selon lequel tout salarié se doit de veiller à sa propre sécurité et à celle de ses collègues.

Dès lors, les salariés dans leur ensemble ont leur rôle à jouer dans la prévention et l'identification des situations individuelles : remontée d'information en cas d'identification d'une situation de stress vécue par un collègue, vigilance sur les relations professionnelles.

Des actions de formation et de sensibilisation peuvent être déployées au sein des établissements.

Cette vigilance partagée concerne également les salariés intérimaires et ceux des entreprises sous-traitantes. En cas de détection d'une situation de stress par un intervenant de Dassault Aviation (manager, salarié, représentant du personnel, médecin du travail), une information est faite auprès de la société prestataire, par l'intermédiaire du responsable relations sociales et ressources humaines de l'établissement concerné.

## **Article 4 - Expression des salariés**

Les parties tiennent à rappeler que les salariés doivent pouvoir s'exprimer librement sur leurs conditions de travail et sur les situations susceptibles de porter atteinte à leur santé.

En effet, le salarié qui exécute un travail occupe une place privilégiée pour en analyser les différents aspects et pour proposer des améliorations.

Pour cela le salarié dispose de deux formes d'expression :

- le dialogue individualisé avec son responsable hiérarchique, étant précisé que le responsable relations sociales et ressources humaines peut également intervenir, comme recours ou comme facilitateur ;

- l'expression collective ou individuelle qui passe par les représentants élus et syndicaux.

Cette expression doit également être favorisée par la tenue régulière de réunions organisées au plus près des équipes de travail. Au-delà de la diffusion d'informations, ces réunions représentent également un espace de partage et de dialogue sur les conditions et l'environnement de travail, ainsi que sur les projets qui impactent directement les équipes.

## **Article 5 - L'identification et l'évaluation des facteurs de stress**

### **5.1. Dispositif d'évaluation**

#### **5.1.1. *Principes de fonctionnement :***

Les parties conviennent de poursuivre et de développer le dispositif mis en œuvre à titre expérimental depuis juin 2009, à savoir une évaluation effectuée sur la base de deux outils distincts, réalisée sous l'égide des médecins du travail, et permettant d'établir un diagnostic partagé à la fois individuel et collectif.

Ces évaluations sont proposées par le médecin du travail aux salariés, à l'occasion des visites médicales, sur la base des principes suivants :

- volontariat des salariés,
- strict respect du secret médical.

Il est précisé qu'une exploitation des données individuelles peut être réalisée, avec l'accord du salarié, par le médecin du travail. Ceci relève de l'indépendance technique du médecin et de la stricte application du secret médical.

#### **5.1.2. *Outils d'évaluation***

Le dispositif d'évaluation s'appuie sur deux outils distincts :

- Un questionnaire, qui cible le ressenti du salarié au travail: environnement de travail, état de santé...

Ce questionnaire s'inspire du modèle de Karasek. Il est renseigné par le salarié lors des visites médicales périodiques et/ou spontanées. Il s'agit donc d'une auto-évaluation, qui permet au médecin du travail d'orienter le salarié.

En préalable, le médecin du travail rappelle au salarié qu'il s'agit d'un document strictement confidentiel, couvert par le secret médical.

- Une grille d'évaluation qui permet de mesurer les facteurs de stress suivant les différents domaines relevés à l'article 2.2 du présent accord :

- facteurs liés à la tâche ou au contenu même du travail à effectuer,
- facteurs liés à l'organisation du travail,
- facteurs liés aux relations de travail,
- facteurs liés à l'environnement physique et technique,
- facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise.

Cette grille est renseignée par le médecin du travail, lors des visites médicales périodiques, au travers de son échange avec le salarié, d'une part, et de sa connaissance des métiers et de l'organisation, d'autre part.

Ces différents facteurs sont évalués en termes de risque par le biais d'une cotation.

En vue d'enrichir l'analyse, cette grille comprend également des critères d'âge, de sexe, de catégorie, d'unité d'appartenance.

Cette grille d'évaluation a été établie sur la base des indicateurs formulés par l'INRS, ainsi que des conclusions du collège d'expertise mis en place par le Ministère du travail sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (rapport d'octobre 2009).

L'évaluation ainsi réalisée permet d'établir, pour chaque établissement, une cartographie détaillée et dynamique des facteurs de stress, par unité de travail, selon les modalités définies à l'article 5.2 ci-dessous. Cette cartographie est consolidée au niveau de la Société.

La grille d'évaluation et le lexique associé figurent en annexe du présent accord.

## **5.2. Modalités d'exploitation et d'analyse**

Le questionnaire d'auto-évaluation permet d'alimenter un indicateur présentant le nombre et le type d'orientations réalisées par le médecin du travail (pas d'orientation, orientation vers le médecin traitant ou psychiatre, vers l'assistante sociale, vers le responsable hiérarchique, vers le responsable ressources humaines).

La grille d'évaluation des facteurs de stress alimente une base de données exploitée de manière anonyme. L'ensemble des données recueillies permet de construire, pour chaque établissement, des analyses collectives de la situation en matière de stress professionnel. Une synthèse Société est également réalisée.

Il est précisé que la procédure de traitement des données en garantit la confidentialité et l'anonymat :

- La saisie des données est effectuée par le médecin du travail, sur réseau sécurisé.
- Les données d'identification des personnes ne sont pas associées au traitement statistique des questionnaires.
- Les analyses collectives ne peuvent pas porter sur des populations inférieures à :
  - 10 personnes pour les établissements dont l'effectif est inférieur à 500 salariés.

RB  
 [Signature]  
 NA

- 20 personnes pour les établissements dont l'effectif se situe entre 500 et 1500 salariés.
- 30 personnes pour les établissements dont l'effectif est supérieur à 1500 salariés.

Le traitement des données fait l'objet d'une déclaration à la CNIL.

### **5.3. Restitution**

Les données et analyses ainsi recueillies permettent d'établir un bilan détaillé dans chaque établissement.

Ce bilan d'établissement est présenté lors des réunions ordinaires du CHSCT.

Par ailleurs, un bilan Société est présenté annuellement à la commission centrale de suivi définie à l'article 8.1 du présent accord.

Les bilans ainsi réalisés permettent de déterminer les plans d'action associés, en liaison avec les CHSCT.

Ces plans d'action pourront, selon les résultats de l'évaluation, être spécifiques à un établissement, ou concerner l'entreprise dans son ensemble.

## **Article 6 - Formation**

### **6.1. Formation des acteurs de la prévention des risques professionnels**

Afin de développer une culture commune sur la question du stress au travail, de partager les mêmes informations, et de développer un esprit de réseau, une formation spécifique est suivie par les équipes médico-sociales, de ressources humaines et de sécurité au travail.

Cette formation est réalisée par un organisme extérieur.

### **6.2. Formation des managers**

Le déploiement du module de formation développé en interne à destination des managers, sur l'identification, la prévention du stress au travail et les bonnes attitudes managériales est poursuivi.

Afin de pérenniser cette action, les parties signataires conviennent d'intégrer un module de formation sur la prévention du stress au travail aux programmes " Dassault First" et "Dassault Leader".

Les parties précisent que cette formation concerne l'ensemble de la chaîne managériale, du directeur à l'agent de maîtrise.

DRSH N°10/0007

RB  
NA  
11C

### **6.3. Formation des représentants du personnel**

Les délégations syndicales ayant participé à la négociation du présent accord, reçoivent également la formation prévue au point 6.2 ci-dessus.

Les CHSCT et les membres de la commission de suivi se voient proposer une formation sur l'identification et la prévention du stress au travail.

## **Article 7 - Traitement des situations d'urgence**

Les parties conviennent que, s'il est fondamental de mettre en place une politique de prévention de long terme, il est également utile de définir a priori des mesures destinées au traitement des situations d'urgence (prévention tertiaire).

Lorsque qu'une situation individuelle "difficile" est détectée, le médecin du travail, le responsable relations sociales et ressources humaines, le responsable hiérarchique et le CHSCT s'attachent à suivre et à accompagner le salarié concerné. En effet, l'action coordonnée des différents acteurs permet seule de construire des solutions.

Par ailleurs, en cas de survenance d'une situation traumatique (agression, accident grave, suicide...), il peut être fait appel à un organisme extérieur disposant d'une expertise dans la gestion de ces situations, en vue de mettre en place une cellule d'assistance et d'écoute, à l'intention des salariés touchés par la situation de crise.

La mise en place de cette cellule de soutien intervient sous l'autorité et la responsabilité du médecin du travail, et en concertation avec le CHSCT.

## **Article 8 - Organisation**

### **8.1. La commission centrale de suivi**

La commission centrale de suivi doit réunir les principaux intervenants concernés, de façon à privilégier une approche pluridisciplinaire, et fédérer les différentes perceptions sur le stress au travail.

#### **8.1.1. *Composition***

A ce titre, elle comprend :

- deux représentants par organisation syndicale représentative. Les parties au présent accord recommandent que l'un au moins de ces deux représentants soit membre d'un CHSCT,
- deux médecins du travail,
- trois représentants des ressources humaines,
- le représentant de la fonction centrale Santé au travail,
- le représentant de la fonction centrale Sécurité du travail.

DRSH N°10/0007

RS  
NA

### **8.1.2. Missions**

Cette commission assure le suivi de l'application du présent accord. Notamment, elle analyse le bilan Société prévu à l'article 5.3 du présent accord ; au regard de ce bilan, elle effectue des préconisations d'action.

Elle définit les indicateurs d'alerte et de mesure des actions prévues et en effectue le suivi.

Plus généralement, elle a vocation à traiter de tout sujet relatif à l'évaluation et à la prévention du stress professionnel.

Cette commission peut enfin proposer toute disposition visant à faire évoluer le présent accord, dans le cadre de l'examen triennal prévu à l'article 11 ci-dessous.

### **8.1.3. Fonctionnement**

Cette commission se réunit au moins deux fois par an.

## **8.2. Les CHSCT**

Les bilans d'établissement sont présentés et analysés lors des réunions ordinaires du CHSCT.

Le CHSCT est impliqué dans l'élaboration des plans d'action locaux.

## **8.3. - Confidentialité**

La commission centrale de suivi et les CHSCT peuvent avoir connaissance de cas individuels. Ils sont sur ces cas soumis à une obligation de réserve et de confidentialité.

## **Article 9 - Communication**

Suite à la conclusion du présent accord, une information des salariés est réalisée. Outre la diffusion du présent accord, cette information prend notamment la forme d'une campagne d'affichage, destinée à :

- permettre une meilleure identification des symptômes de stress et des effets sur la santé,
- indiquer les modalités de soutien (médecin du travail, hiérarchie, CHSCT, ressources humaines...).

## **Article 10 - Calendrier prévisionnel**

Les parties conviennent du calendrier prévisionnel suivant :

- **Septembre 2010** : lancement de la grille d'analyse des facteurs de stress. (les questionnaires d'auto-évaluation sont en cours de diffusion).
- **Dernier trimestre 2010** : réunions des CHSCT pour un point d'étape.
- **1er trimestre 2011** : réunions des CHSCT : présentation des bilans d'établissement. Début de l'élaboration des plans d'action.

DRSH N°10/0007

RS  
A  
CIC NA

**Avril 2011:** réunion de la commission centrale de suivi

- Présentation du bilan société.
- Point sur le fonctionnement de la démarche (questionnaires, formations,...). Le cas échéant, examen des ajustements ou corrections à apporter.

### **Article 11 - Date d'effet - durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de sa signature.

Les parties conviennent de se rencontrer tous les trois ans, afin de faire un bilan de l'application du présent accord, et d'examiner les évolutions qui pourraient y être apportées par voie d'avenant.

### **Article 12 - Dépôt**

En application de l'article D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Saint-Cloud, le 14 juin 2010

*Pour le Personnel :*

**les Représentants des  
Organisations Syndicales**

*Pour l'Entreprise :*

**J-J. CARA**

 C.F.D.T.

M. R. **DUCRET**

C.F.E.-C.G.C.

M. **Richard BEDERE**

C.F.T.C.

M. **Gilbert ROUSSEAU**

C.G.T.

M.

C.G.T.-F.O.

M. **Nicolas Amauger**



## GRILLE D'ÉVALUATION DES FACTEURS DE STRESS EN MILIEU PROFESSIONNEL

### I - Facteurs liés à la tâche ou au contenu même du travail à effectuer

- **Exigences quantitatives:** sur charge ou sous charge de travail, pression temporelle
- **Exigences qualitatives:** complexité du travail, avoir à penser à trop de choses à la fois, précision, qualité, concentration, vigilance, poids des procédures
- **Difficultés liées à la tâche:** Monotonie, répétition, travail peu intéressant ou peu motivant.
- **Risque inhérent à l'exécution du travail:** impact d'une erreur technique, responsabilités, charge mentale
- **Exigence émotionnelle:** contact avec le public, tensions avec le public, empathie, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions, peur au travail

### II - Facteurs liés à l'organisation du travail

- **Autonomie, marges de manœuvre:** degré d'autonomie procédurale: liberté de décider comment faire son travail, absence de contrôle sur la répartition et la planification de ses tâches, degré de prévisibilité des tâches.  
Développement de ses compétences
- **Clarté des missions confiées :** clarté de ce que l'on attend dans le travail, imprécision des missions confiées, contradictions entre les exigences du poste
- **Nouveaux modes d'organisation:** flux tendu, polyvalence imposée....
- **Changement de poste:** changement de poste imposé, ou changement de poste demandé par l'intéressé, sans réponse ou avec réponse négative non argumentée
- **Conciliation vie professionnelle et vie personnelle:** inadaptation des horaires, transport...difficultés à concilier vie professionnelle et obligations familiales
- **Pour les fonctions d'encadrement uniquement:**  
**Pression ressentie par l'encadrement:** exigences quantitatives, exigences qualitatives, disponibilité des collaborateurs, conflit amont ou aval, difficulté du rôle de manager

**III- Facteurs liés aux relations de travail**

- **Soutien social:** aide des collègues et/ou de la hiérarchie, "chacun pour soi", démotivation ou démission de l'entourage de travail, sentiment d'être dépassé par les nouvelles méthodes de travail, ambiance de travail médiocre
- **Mode de management:** participatif, autoritaire, déficient, injonctions contradictoires
- **Reconnaissance du travail accompli:** respect / estime de la part des collègues et de la hiérarchie; sentiment d'utilité
- **Incivilités, violence:** ignorance, isolement, critiques injustifiées, tâches inutiles, insultes, propositions sexuelles

**IV - Facteurs liés à l'environnement physique et technique**

- **Nuisances:** bruit, chaleur, outillages lourds, produits chimiques, postures difficiles...
- **Ergonomie, conception du poste et des lieux de travail:** espace, éclairage, isolement acoustique..

**V - Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise**

- **Sécurité de l'emploi et du salaire:** peur de perdre son emploi, sentiment de devoir changer de qualification ou de métier, sentiment de blocage professionnel ou manque de visibilité, de perspectives  
Sentiment de ne pas être capable de faire le même travail jusqu'à la retraite.
- **Conflits de valeurs:** sentiment de faire dans son travail des choses que l'on désapprouve

=====

Handwritten notes in the bottom left corner, including the number 27, a signature, and the number 154.