SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

ACCORD SUR LA PREVENTION DU STRESS AU TRAVAIL AU SEIN DU GROUPE SAFRAN

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

Le présent accord est établi entre

La Direction Générale du Groupe SAFRAN, représentée par Monsieur Jean-Luc BERARD, Directeur des Ressources Humaines et Monsieur Francis BAENY, Directeur des Relations Sociales

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

Pour la CFDT Roland MANCIET
Marc AUBAT
Daniel RETAT

Pour la CFE-CGC Stéphane GARYGA
Martine SCHUSTER
Gérard MARJINE

Pour la CFTC Pascal KOHLER
Jean Marc LAGAWDRÉ

Pour la CGT Patrice LAJNET
Marc GUÉRIN
Jean-Claude PRADEAU
Pierre GIACOMINI

Pour la CGT-FO Daniel BARBÉROT
Patrick MALEYRIE

d'autre part,

P.G. JML RM MA

DB MS MG J-C-P

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

SOMMAIRE

PREAMBULE 5

TITRE PRELIMINAIRE - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION 7

1. MISE EN OEUVRE 7
2. CHAMP D'APPLICATION 7
2.1 PRINCIPE 7
2.2 EVOLUTION DU PERIMETRE DES SOCIETES VISEES A L'ARTICLE 2.1 7
2.2.1 CONDITIONS D'ENTREE D'UNE NOUVELLE SOCIETE DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD 7
2.2.2 CONDITIONS DE SORTIE D'UNE SOCIETE DU CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD 8

TITRE 1 - DEFINITIONS 9

1.1 DESCRIPTION DU STRESS ET DU STRESS AU TRAVAIL 9
1.2 LES FACTEURS DE STRESS AU TRAVAIL 9
1.3 DEFINITION DES DIFFERENTS NIVEAUX DE PREVENTION ET DES MOYENS DE PREVENTION ASSOCIES 10

TITRE 2 : RENFORCEMENT DES ACTIONS PREEXISTANTES DE PREVENTION ET ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS D'ORGANISATION 11

2.1 RENFORCEMENT DES ACTIONS PREEXISTANTES DE PREVENTION 11
2.2 ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS D'ORGANISATION 11

TITRE 3 : UNE DEMARCHE COMMUNE DE PREVENTION PRIMAIRE 13

3.1 MISE EN PLACE D'UN COMITE DE PILOTAGE DE LA DEMARCHE DE PREVENTION DU STRESS AU TRAVAIL ET FORMATION DE CE COMITE DE PILOTAGE 13
3.1.1 ROLE DU COMITE DE PILOTAGE 13
3.1.2 COMPOSITION DU COMITE DE PILOTAGE 14
3.1.3 FONCTIONNEMENT DU COMITE DE PILOTAGE 14
3.2 ELABORATION D'UN DIAGNOSTIC DU STRESS AU TRAVAIL 15
3.2.1 PRE-DIAGNOSTIC DE LA SITUATION 15
3.2.2 DIAGNOSTIC APPROFONDI DU STRESS AU TRAVAIL 15
3.3 RESTITUTION DES RESULTATS 16
3.4 ELABORATION ET MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN D'ACTIONS 16
3.5 EVALUATION DES ACTIONS ET SUIVI 16
3.6 UN OUTIL COMPLEMENTAIRE : LES INDICATEURS DE SUIVI FOURNIS PAR UN OBSERVATOIRE DE SANTE TYPE « EVREST » 17

TITRE 4 - ASSOCIEE A UNE DEMARCHE DE PREVENTION SECONDAIRE 18

4.1 SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIES DU GROUPE 18
4. 2 SENSIBILISATION / FORMATION DES MANAGERS (ENCADRANTS / CHEFS DE PROJET) 18
4. 3 SENSIBILISATION / FORMATION DES MEMBRES DES SERVICES RESSOURCES HUMAINES 19
4. 4 SENSIBILISATION / FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 19
4. 5 FORMATION DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL 19

TITRE 5 - COMPLETEE PAR UNE DEMARCHE DE PREVENTION TERTIAIRE 20

5.1 DISPOSITIF D'ALERTE 20
5.2 DISPOSITIF DE SUIVI 20
5.3 CAS SPECIFIQUE DES PERSONNELS DE SOCIETES SOUS-TRAITANTES TRAVAILLANT SUR SITE 21

TITRE 6 - SUIVI DE L'ACCORD 22

TITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES 23

7.1 MODIFICATION DE LA LEGISLATION 23
7.2 DUREE / REVISION 23
7.3 DEPOT DE L'ACCORD 23

ANNEXE 25

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

PREAMBULE

La prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des travailleurs figurent parmi les engagements éthiques du Groupe Safran.

Dès 2004, le Groupe Snecma devenu Safran s'est attaché à la prévention des risques psychosociaux en général et du stress au travail en particulier, en constituant un groupe de travail qui a élaboré un document intitulé « réflexions et propositions d'actions pour la prévention du stress » annexé à l'accord.

L'ensemble de ces travaux a conduit au déploiement dans plusieurs sociétés du Groupe d'une démarche de prévention du stress au travail de type prévention primaire. Cette démarche de prévention vise à lutter contre les sources de stress et à en réduire les conséquences pour les salariés et les entreprises. Elle s'appuie sur un outil de diagnostic (questionnaire d'évaluation) et conduit à la mise en œuvre d'un plan d'actions.

Afin d'associer les représentants du personnel à cette démarche Groupe et de compléter celle-ci, il a été convenu, dans le cadre du calendrier social Safran 2010, de négocier un accord de Groupe sur la prévention du stress au travail directement applicable au sein des différentes sociétés du Groupe Safran.

Au travers de cet accord, les partenaires sociaux entendent établir un diagnostic sur le stress au travail au sein du Groupe Safran et de ses sociétés et généraliser cette démarche d'évaluation du stress au travail (prévention primaire) à l'ensemble des établissements du Groupe.

Cette démarche de prévention primaire sera complétée, d'une part, par des actions de sensibilisation et/ou de formation de l'ensemble des acteurs à la prévention du stress au travail (prévention secondaire) et, d'autre part, par des actions visant à assurer la prise en charge des salariés en situation de stress (prévention tertiaire).

Etant précisé que ces trois démarches de prévention du stress au travail (primaire, secondaire et tertiaire) sont étroitement liées et seront conduites en parallèle.

Cet accord constitue un socle sur la base duquel les sociétés déploieront ou poursuivront le déploiement des actions de prévention du stress au travail. Il contient par ailleurs un renforcement de quelques actions préexistantes de prévention et un accompagnement des évolutions d'organisation.

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail transposé en France par la conclusion de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail du 2 juillet 2008 étendu par arrêté du 23 avril 2009.

Cet accord fera l'objet chaque année d'un suivi au niveau de chaque société afin de vérifier notamment son efficacité et son adéquation aux conditions de travail et aux organisations de travail mises en œuvre. Le suivi de chaque société sera consolidé au niveau du Groupe et présenté aux organisations syndicales via la commission de suivi décrite dans le Titre 6 du présent accord.

Par ailleurs, la Direction du Groupe Safran s'engage, avant la fin de l'année 2011, à compléter cet accord par des dispositions spécifiques portant sur le harcèlement et la violence au travail et à prendre les mesures nécessaires pour faire stopper et sanctionner tout agissement de cette nature qui serait porté à sa connaissance.

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

TITRE PRELIMINAIRE - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION

1. MISE EN OEUVRE

Le présent Accord de Groupe est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.2231-1 et suivants du Code du Travail.

Il entre en vigueur dans toutes ses dispositions à compter du 9/02/2011 pour l'ensemble des sociétés visées à l'Article 2.1. du présent Accord.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le projet d'accord a été soumis pour avis aux instances représentatives du personnel des sociétés entrant dans son champ d'application.

2. CHAMP D'APPLICATION

2.1 Principe

Le présent Accord de Groupe s'applique à SAFRAN et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'Article L.233-16 du Code de Commerce.
La liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Accord de Groupe au jour de sa signature figure en annexe. Dans le présent Accord, ces sociétés constituent collectivement « le Groupe » et individuellement « l'Entreprise ».

2.2 Evolution du périmètre des sociétés visées à l'article 2.1

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions que serait susceptible de connaître le périmètre du Groupe tel que défini à l'Article 2.1. du présent Accord.

2.2.1 Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent accord

Toute société remplissant nouvellement les conditions prévues à l'Article 2.1 est éligible à entrer dans le périmètre de l'Accord dans le respect des délais prévus par l'article L.2261-14 du code du Travail.

Un avenant au présent Accord de Groupe formalisera l'entrée de cette nouvelle société dans son champ d'application.

La Direction Générale du Groupe notifiera l'entrée de cette société aux organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau du Groupe ainsi qu'à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

2.2.2 Conditions de sortie d'une société du champ d'application du présent accord

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'Article 2.1 ci-dessus, sortira du champ d'application du présent Accord de groupe dans le respect des délais prévus par l'article L.2261-14 du Code du Travail.

Un avenant au présent Accord formalisera la sortie de cette société de son champ d'application.

La Direction Générale du Groupe notifiera la sortie de cette société aux organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau du Groupe ainsi qu'à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

TITRE 1 - DEFINITIONS

1.1 Description du stress et du stress au travail

Afin d'avoir une approche commune de la question du stress, les parties conviennent de l'importance de s'accorder sur des définitions partagées par tous.

La définition du stress retenue par les parties est celle donnée dans l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail adopté le 2 juillet 2008, qui le décrit comme le résultat :

«d'un 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 lui 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.

En outre, différents individus 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 similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

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 au travail ne doit pas être considérée comme stress lié 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...».

1.2 Les facteurs de stress au travail

L'identification des problèmes de stress au travail ainsi que la détermination d'axes d'actions prioritaires doivent passer par une analyse de facteurs de stress. Dans un souci didactique, les parties se sont entendues pour classer ces facteurs en quatre catégories distinctes, étant entendu que la liste de facteurs énoncée ci-après est donnée à seul titre indicatif, elle constitue une première approche et ne saurait avoir un caractère exhaustif :

- les facteurs relatifs au poste de travail : charge de travail (sur et sous charge), temps de travail, complexité des tâches, modification de fonction, conditions de travail, qualité du travail, pénibilité du travail, isolement, niveau de responsabilité, degré d'autonomie des salariés dans leur poste, communication, participation aux décisions, ressources, NTIC ,...

- les facteurs liés au management et à l'environnement proche de travail : mode de management, niveau d'exigence, relation avec les équipes, relations interpersonnelles, perception du soutien du collectif et de la hiérarchie, ambiance de travail, open-space, perspectives d'emploi, reconnaissance des efforts et des résultats atteints, possibilités d'évolution et de formation,...

- les facteurs liés à l'environnement professionnel au sens large : conciliation vie privée/vie professionnelle, transports, temps de trajet,...

- les facteurs liés à l'organisation et au changement du travail : répartition et planification des tâches, cohérence et degré de précision des objectifs individuels, horaires de travail, travail posté, nouveaux modes d'organisation, perception de l'avenir de l'entreprise, gestion du changement, mobilités de secteur, de site.....

1.3 Définition des différents niveaux de prévention et des moyens de prévention associés

Il existe trois niveaux de prévention définis comme suit :

- la prévention primaire consiste à agir directement sur les conditions d'exercice du travail et sur l'organisation pour supprimer les sources de stress.

- la prévention secondaire vise à former les salariés à identifier les situations stressantes et élaborer des stratégies de réponse face au stress et à ses causes.

- la prévention tertiaire a pour objectif d'assurer la détection et la prise en charge de toute personne potentiellement affectée.

Les moyens de prévention associés à chaque niveau sont :

- Concernant la prévention primaire : mise en place d'une démarche complète dans tous les établissements des sociétés du Groupe, avec la constitution d'un comité de pilotage (étape 1), l'établissement d'un diagnostic du stress afin de comprendre les sources de stress et de pouvoir les éliminer (étape 2), suivi par une restitution des résultats (étape 3) puis par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions : objectifs, mesures de prévention, calendrier, indicateurs de suivi, moyens ... (étape 4), et enfin par l'évaluation et le suivi des actions (étape 5).

- Concernant la prévention secondaire : sensibilisation / formation et information permanente de l'ensemble des salariés du Groupe à la prévention du stress,

- Concernant la prévention tertiaire : mise en place d'un dispositif de détection des personnes stressées et d'orientation des personnes concernées vers les services de santé au travail pour une prise en charge spécifique.

TITRE 2 : RENFORCEMENT DES ACTIONS PREEXISTANTES DE PREVENTION ET ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS D'ORGANISATION

2.1 Renforcement des actions préexistantes de prévention

Pour assurer un bon déroulement de la mise en œuvre de la démarche de prévention du stress au travail au sein du Groupe Safran, la Direction du Groupe s'engage à renforcer ses actions préexistantes relatives à la préservation de la santé psychique et physique de ses salariés.

Ainsi, conscient que les femmes et les hommes constituent la principale ressource stratégique de l'entreprise, le Groupe Safran entend s'impliquer à tous les niveaux, de la Direction Générale du Groupe jusqu'aux salariés, sur la prévention du stress au travail.

Par ailleurs, l'ensemble des sociétés du Groupe intégrera les enjeux d'une telle démarche dans la culture de travail en :

- procédant à une évaluation de la charge de travail des managers à partir d'un échantillon représentatif de postes-clés, afin de donner aux managers toute leur dimension dans leur fonction de management,

- systématisant la possibilité pour les salariés de recourir au supérieur hiérarchique de niveau n+2 ou à un responsable ressources humaines de proximité s'ils en éprouvent le besoin, en complément de la faculté de recourir au service de santé au travail,

- recherchant à développer l'esprit d'initiative et de créativité des salariés en favorisant les échanges,

- prenant les mesures nécessaires pour permettre un aménagement des locaux adapté à la nature des activités qui y sont réalisées,

- s'assurant que les fournisseurs, avec lesquels elles coopèrent, respectent les critères sociaux du Groupe Safran dans les domaines du droit du travail, de la santé et de la sécurité ; la santé au travail ne se limitant pas aux frontières de l'entreprise[1].

2.2 Accompagnement des évolutions d'organisation

Afin de mieux anticiper et prendre en compte l'impact social et humain du changement, les parties conviennent que tout projet de réorganisation ou de restructuration devra être précédé d'une étude d'impact humain, c'est à dire d'une analyse des conséquences humaines du changement y compris le stress au travail. Les résultats de cette étude seront intégrés à la présentation des dits projets.

[1] Voir Point 5.3 du Titre 5- Cas spécifique des personnels de sociétés sous-traitantes travaillant sur site

Les évolutions significatives d'organisation devront par ailleurs être accompagnées par un programme de conduite du changement comprenant notamment une communication régulière à destination des salariés concernés, une implication des différents acteurs ainsi qu'un suivi individualisé.

La conduite du changement figure en effet parmi les démarches prioritaires du Groupe Safran. A cet égard, un guide de conduite du changement est mis à disposition de l'ensemble des sociétés du Groupe sur l'intranet du Groupe Nectar, afin de leur apporter l'aide nécessaire.

Pour accompagner au mieux les salariés dans les évolutions d'organisation, la transparence et l'anticipation doivent être privilégiées afin de donner une plus grande visibilité sur l'avenir.

TITRE 3 : UNE DEMARCHE COMMUNE DE PREVENTION PRIMAIRE

Les parties entendent par le présent accord formaliser la méthodologie d'analyse des risques de stress au travail, conforme aux recommandations de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), dont le groupe a déjà engagé le déploiement et qui se décline en plusieurs étapes :

1) Mise en place d'un comité de pilotage de la démarche de prévention du stress au travail et formation du comité de pilotage
2) Elaboration d'un diagnostic approfondi du stress au travail
3) Restitution des résultats
4) Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'actions
5) Evaluation des actions et suivi

Tout au long de cette démarche, une communication sera faite à l'ensemble du personnel afin de le sensibiliser à la problématique du stress au travail et de l'informer de l'initialisation de la démarche de prévention via la création d'un comité de pilotage, du lancement du diagnostic, des résultats de ce dernier, de l'élaboration puis de la mise en œuvre d'un plan d'actions et des résultats de ce plan d'actions.

3.1 Mise en place d'un comité de pilotage de la démarche de prévention du stress au travail et formation de ce comité de pilotage

Les signataires s'entendent sur le fait que le niveau local apparaît comme étant le plus pertinent pour déployer cette démarche de prévention. Cependant, chaque société du Groupe pourra compléter ce dispositif par la mise en place d'une structure de supervision au niveau central (société).

3.1.1 Rôle du comité de pilotage

Le comité de pilotage a pour rôle de conduire la démarche de prévention au sein du site où il est mis en place.

Il est chargé :

- d'initialiser la démarche de prévention du stress au travail,
- de définir les modalités de mise en œuvre du diagnostic du stress au travail,
- d'analyser et d'émettre un avis sur les résultats de ce diagnostic,
- de prendre en compte toutes les sources ayant mis en évidence des situations de stress au travail,
- de définir des axes d'actions prioritaires,
- de valider, le cas échéant, des demandes d'études complémentaires ou le recours à des consultants externes,
- de mettre en place, si besoin, des groupes de travail par secteur ou par thématique,
- d'élaborer un plan d'actions et de suivre l'efficacité de sa mise en œuvre,

- d'élaborer et de présenter un compte rendu annuel de son activité au Comité d'Etablissement ou d'Entreprise et de le transmettre à la DRH Groupe en vue de la réunion annuelle de la commission de suivi du présent accord,
- de suivre dans le temps les évolutions des indicateurs de stress au travail.

Il est entendu que le CHSCT conserve les prérogatives que la loi lui confère.

Le compte-rendu synthétisant les actions du comité de pilotage fait partie du rapport annuel sur la situation générale concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi que du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il est inclus dans le document unique lors de sa mise à jour.

3.1.2 Composition du comité de pilotage

Le comité de pilotage, pluridisciplinaire, sera composé d'un ou plusieurs représentants des fonctions suivantes :

- Directeur de site,
- Médecin(s) du travail et/ou infirmier(es),
- Responsable(s) Ressources Humaines,
- Responsable(s) Santé Sécurité Environnement,
- Manager(s) opérationnel(s),
- Membre(s) du CHSCT,
- Représentant(s) des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou l'entreprise,
- et de toute autre personne dont la participation serait jugée souhaitable au niveau local.

3.1.3 Fonctionnement du comité de pilotage

Le comité de pilotage est présidé par le Directeur de l' établissement ou de la société ou par toute autre personne mandatée par lui pour le représenter. Le secrétariat du comité de pilotage est assuré, dans la mesure du possible, par un représentant des salariés appartenant au CHSCT.

La périodicité des réunions du comité de pilotage sera définie au niveau local. Toutefois, le comité de pilotage se réunira au moins deux fois par an et pourra être réuni en cas d'urgence par son président soit de sa propre initiative soit à la demande de la majorité des membres du comité de pilotage.

Le comité de pilotage fonctionnera par consensus. Ses propositions seront présentées au comité d'établissement ou d'entreprise et au CHSCT conformément aux dispositions de l'article 3.4.

Les membres du comité de pilotage bénéficieront du temps nécessaire pour l'accomplissement de leur mission et notamment pour participer aux réunions.
Chaque comité de pilotage bénéficiera d'une formation proposée par le Groupe Safran via son Université afin de lui apporter une aide pour la préparation et l'accompagnement dans le déploiement de la démarche de prévention. Cette formation sera dispensée par l'Université de Liège ou tout autre organisme retenu par l'Université Safran, en cohérence avec la démarche WOCCQ (Working Conditions and Control Questionnaire). Elle se déroulera pendant le temps de travail.

3.2 Elaboration d'un diagnostic du stress au travail

3.2.1 Pré-diagnostic de la situation

Préalablement au lancement de l'enquête / diagnostic sur le stress au travail, les comités de pilotage utiliseront les indicateurs disponibles sur leur site respectif - comme par exemple l'accidentologie (taux de fréquence et de gravité, causes des accidents...), le taux d'absentéisme, le niveau de turn-over...- afin de mettre en évidence des situations de stress.

3.2.2 Diagnostic approfondi du stress au travail

Le diagnostic du stress au travail permet par le biais de la réalisation d'une enquête, d'évaluer les niveaux de stress dans l'entreprise, de repérer les sources de stress en cause et d'identifier les groupes de salariés les plus exposés.

Pour la réalisation des diagnostics du stress au travail au sein des sociétés du Groupe Safran, les parties se sont accordées, pour les sites de plus de 200 salariés environ situés en France, sur l'utilisation de l'outil WOCCQ développé par l'Université de Liège.

Il est entendu que si cet outil semble, à ce jour, être pertinent pour conduire le diagnostic du stress au travail au sein du Groupe Safran, les parties entendent conserver, le cas échéant, la faculté d'en changer. Dans ce cas, cette question sera instruite par la commission de suivi de l'accord.

L'outil repose sur un double questionnaire :

- SPPN (Stress Professionnel Positif et Négatif) permettant de mesurer le niveau de stress et / ou de stimulation,
- WOCCQ permettant de repérer les facteurs de risque stress et / ou de stimulation,

afin de réaliser un diagnostic détaillé des conditions de travail potentiellement stressantes.

Ces questionnaires seront complétés par tout ou partie du personnel selon des modalités et un calendrier à définir localement. Il est entendu que les règles de confidentialité et d'anonymat seront strictement respectées.

La corrélation de ces deux questionnaires par l'Université de Liège permettra au comité de pilotage de valider des pistes d'actions spécifiques à un site ou une partie de site concerné, de définir des axes d'actions prioritaires en fonction des principales difficultés rencontrées par les salariés et de préparer la mise en place d'un plan d'actions.

Compte tenu des difficultés d'analyse statistique liées à l'utilisation de ces questionnaires pour les sites de moins de 200 salariés (environ), il est convenu que ceux-ci utiliseront les indicateurs à leur disposition (absentéisme, accidentologie, maladie professionnelle, turn-over, entretien, résultats de l'observatoire santé ou de l'observatoire social...) pour établir un diagnostic et élaborer un plan d'actions.

3.3 Restitution des résultats

Une fois le diagnostic approfondi effectué avec l'implication et l'éclairage du comité de pilotage, les résultats sont communiqués aux différents acteurs de l'établissement ou de l'entreprise.

En pratique, l'Université de Liège restituera les résultats au comité de pilotage au cours d'une réunion organisée spécifiquement sur ce sujet. Puis, le comité de pilotage, éventuellement aidé par l'Université de Liège, restituera les résultats à tous les acteurs de l'établissement ou de l'entreprise.

3.4 Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'actions

Une fois le diagnostic réalisé et restitué au comité de pilotage par l'Université de Liège, il appartiendra notamment à celui-ci :

- d'analyser les résultats globaux, par secteur, métier, catégorie professionnelle, segment de population...,
- de mettre en évidence les secteurs « à risque » de stress qui seraient prioritaires dans la mise en place d'un plan d'actions (niveau de stress élevé, niveau de stimulation bas, identification de conditions de travail potentiellement stressantes),
- de mettre en place, le cas échéant, un ou plusieurs groupes de réflexion sur des problématiques ou des secteurs particuliers,
- de définir un plan d'actions par secteur et/ou transverse,
- d'instaurer un suivi du plan d'actions.

Le plan d'actions sera présenté, pour avis, au Comité d'Etablissement ou d'Entreprise et au CHSCT préalablement à sa mise en œuvre.

3.5 Evaluation des actions et suivi

Un point d'avancement sur le plan d'actions sera réalisé au sein du comité de pilotage suivant une fréquence déterminée par celui-ci.

Par ailleurs, dans le cadre du suivi du plan d'actions, chaque comité de pilotage établira un bilan annuel sur l'évaluation du stress au travail qui sera présenté au Comité d'Etablissement ou d'Entreprise et au CHSCT de chaque établissement/entreprise.

Les bilans annuels de l'ensemble des établissements seront présentés, une fois par an, en Comité Central d'Entreprise.

Le diagnostic du stress au travail pourra être renouvelé dans l'avenir selon une fréquence qu'il appartiendra au Directeur de l'établissement ou de l'entreprise de déterminer.

3.6 Un outil complémentaire : les indicateurs de suivi fournis par un Observatoire de Santé type « EVREST »

EVREST, **EV**aluation des **R**elations et **E**volutions en **S**anté au **T**ravail est un observatoire actuellement déployé au sein du Groupe Safran, visant à recueillir et à suivre sur plusieurs années un ensemble de données sur le travail et la santé des salariés dont l'évolution du stress au travail.

Grâce au suivi annuel d'indicateurs et d'études quantitatives sur des domaines spécifiques, il permet une meilleure prise en compte des relations entre la santé et les caractéristiques du travail.

Le recueil de données se fait par l'intermédiaire d'un questionnaire qui est rempli lors des visites médicales périodiques du travail.
Les données recueillies concernent :

- le travail : catégorie socioprofessionnelle (CSP), conditions de travail (horaires, contraintes de temps, appréciations sur le travail), risques professionnels (charges physiques, déplacements, travail sur écran), formation (niveau initial, formation(s) donnée(s) et reçue(s)),
- l'état de santé : mode de vie (sport, tabac, café, alcool...), symptômes cardio-respiratoires, neuropsychiques, ostéo-articulaires et digestifs....

Une synthèse des résultats de l'observatoire de Santé sera présentée en commission de suivi du présent accord.

TITRE 4 - ASSOCIEE A UNE DEMARCHE DE PREVENTION SECONDAIRE

Afin, d'une part, que la démarche de prévention du stress au travail soit partagée par l'ensemble des acteurs de la santé au travail des différentes sociétés du Groupe et, d'autre part, de permettre de mieux repérer les signaux faibles de stress au travail lorsqu'ils se présentent, il apparaît indispensable de sensibiliser et/ou de former le plus largement possible l'ensemble de ces acteurs. Cette sensibilisation et/ ou formation sera réalisée grâce à la mise en œuvre, sur le temps de travail, des actions suivantes :

4.1 Sensibilisation de l'ensemble des salariés du Groupe

Les parties soulignent la nécessité de sensibiliser l'ensemble du personnel du Groupe à la prévention du stress au travail. Pour ce faire, plusieurs moyens d'action seront utilisés :

- l'organisation de conférences d'information qui seront proposées au personnel selon des modalités et un calendrier définis par les sociétés et / ou les sites,

- des ressources multi-média en ligne (vidéos, lectures, e-learning...) seront proposées aux salariés pour apporter ou compléter l'information sur la prévention du stress au travail,

- la rédaction et la diffusion à l'ensemble des salariés du Groupe, dans les trois mois suivant la signature de l'accord , d'une plaquette d'information. Cette plaquette sera également remise à tout nouvel embauché ainsi qu'aux apprentis.
  Elle traitera notamment des problématiques suivantes : qu'est-ce que le stress ? comment identifier une situation de stress ? quelle conduite tenir en cas d'identification d'une situation de stress chez un collègue ? ....

4. 2 Sensibilisation / Formation des managers (encadrants / chefs de projet)

Le Groupe souhaite mettre en place des sessions de sensibilisation et de formation des managers au stress au travail et à sa prévention.

L'objectif principal est de permettre aux managers de s'approprier la politique du Groupe en matière de prévention du stress au travail et de s'impliquer fortement dans la démarche de prévention.

Une sensibilisation au stress au travail dispensée à l'ensemble des managers du Groupe (encadrants / chefs de projet) devra leur permettre notamment de comprendre le phénomène de stress au travail, de connaître des leviers d'action individuels et collectifs pour agir en tant que manager sur les causes des situations de stress et, de développer des compétences personnelles pour gérer leur propre stress.

P.G. FA JML MA RM DR DB MS J-C-MG

Cette sensibilisation sera complétée par la mise en œuvre au niveau du Groupe d'un module de formation plus approfondi. Cette formation pourra être mise en œuvre à l'initiative :

- du salarié,
- de l'employeur notamment lors de la prise de responsabilités d'encadrement,
- ou proposée par le comité de pilotage dans le cadre du plan d'actions élaboré à la suite du diagnostic.

4. 3 Sensibilisation / Formation des membres des services Ressources Humaines

Les membres des Services Ressources Humaines (RRH et RH opérationnels prioritairement) seront invités à suivre une sensibilisation / formation sur la prévention du stress au travail.

4. 4 Sensibilisation / Formation des représentants du personnel

Les membres du CHSCT y compris les représentants syndicaux auprès du CHSCT ou, à défaut, un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement ou de l'entreprise et/ou au niveau national ainsi que les délégués du personnel titulaires seront invités à suivre une sensibilisation / formation sur la prévention du stress au travail.

4. 5 Formation des services de santé au travail

Un dispositif de formation et d'accompagnement professionnel du personnel médico-social complétera la démarche.

TITRE 5 - COMPLETEE PAR UNE DEMARCHE DE PREVENTION TERTIAIRE

L'accent mis sur la prévention, le plus en amont possible, du stress au travail ne doit pas occulter la nécessité d'agir lorsque des salariés se trouvent en situation de stress.

Ainsi, en complément de la démarche exposée précédemment, les parties ont souhaité mettre en place un dispositif d'alerte et d'accompagnement des salariés en situation de stress.

Il est rappelé que les services médico-sociaux ont un rôle prépondérant dans le repérage, l'accueil, l'orientation et le suivi de ces salariés.

5.1 Dispositif d'alerte

Chaque site devra identifier ses réseaux et définir ses processus d'alerte.

Tout salarié peut potentiellement être un alertant dans le cadre de son environnement de travail immédiat.

La sensibilisation des salariés et des managers, mais également l'ensemble des modules de formation sur la prévention du stress au travail, permettront de mettre l'accent sur la connaissance des signes de stress, leur identification et la conduite à tenir devant un salarié susceptible d'être en souffrance.

Le réseau à mobiliser sera identifié site par site et une plaquette d'information sera diffusée au personnel et mise en ligne sur l'intranet du Groupe.

Le service de santé au travail reste l'acteur le plus pertinent pour prendre en charge le salarié et l'orienter, si nécessaire, vers son médecin traitant ou un spécialiste de la santé psychologique.

Le service de santé au travail pourra, si nécessaire et avec l'accord du salarié, intervenir auprès du manager du salarié et/ou de son responsable des ressources humaines en vue de trouver les solutions d'urgence adaptées.

5.2 Dispositif de suivi

Le salarié en difficulté devra être orienté vers le service de santé au travail de son site. Celui-ci assurera la prise en charge du salarié concerné et le redirigera, le cas échéant, vers un ou plusieurs spécialistes compétents.

En accord avec le salarié, le Médecin du travail ou l'infirmière pourra informer de la situation son responsable RH et/ou son manager.

Par ailleurs, les sites auront la possibilité, le cas échéant, de bénéficier d'une prestation de soutien en cas de survenance d'un événement traumatisant (prévention du stress post-traumatique).

5.3 Cas spécifique des personnels de sociétés sous-traitantes travaillant sur site

Les salariés des sociétés sous-traitantes travaillant sur un ou plusieurs sites du groupe Safran peuvent être soumis à des situations de stress.

La prévention et le traitement de ces situations de stress appartiennent à la hiérarchie de l'entreprise sous-traitante.

Toutefois, lorsqu'il est constaté une situation de stress individuel ou collectif dans une équipe travaillant sur site, la hiérarchie de la société sous-traitante est systématiquement informée de la situation par écrit, par l'intermédiaire du RRH de l'entreprise ou de l'établissement donneur d'ordre.

Lorsque la société ou l'établissement du Groupe Safran dispose d'un service interne de médecine du travail, le médecin du travail est mis en copie de l'information écrite faite à la hiérarchie de la société sous-traitante. Ce dernier prend contact avec le médecin du travail de la société sous-traitante pour l'informer et éventuellement prendre d'une manière concertée les mesures d'urgence qui s'imposent.

TITRE 6 - SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord sera instituée. Elle sera composée de représentants de la Direction des Ressources Humaines du Groupe Safran, du Médecin Coordinateur Santé Groupe et de deux représentants par Organisation Syndicale signataire.

Elle se réunira une fois par an en vue :

- de faire un point sur l'état d'avancement des démarches de prévention mises en œuvre au sein des différents sites du Groupe Safran,
- d'étudier le cas échéant les problématiques transverses à plusieurs sociétés du Groupe révélées par les diagnostics conduits dans les sites,
- et de partager les bonnes pratiques ayant émergé des plans d'actions définis et mis en œuvre dans les différents sites.

Une première réunion se tiendra au plus tard dans un délai de 6 mois suivant la signature de l'accord.

TITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES

7.1 Modification de la législation

Au cas où interviendraient des modifications légales, réglementaires ou conventionnelles ou des décisions jurisprudentielles susceptibles d'avoir des conséquences sur l'accord, les parties signataires se rencontreraient dans les trois mois suivant la publication de ces textes ou décisions pour examiner la suite éventuelle à donner.

7.2 Durée / révision

Le présent Accord de Groupe est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le lendemain de son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il peut être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur.

7.3 Dépôt de l'accord

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord de Groupe sera à la diligence de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

Le présent Accord est fait à Paris, le 19.01.2011

En huit exemplaires.

Pour le Groupe SAFRAN,

Jean-Luc BERARD
Directeur des Ressources Humaines

Francis BAENY
Directeur des Relations Sociales

- Pour la CFDT, représentée par
M. Roland MANCIET
M. Marc AUBRY
M. Daniel RETAX
M.

- Pour la CFE-CGC, représentée par
M. Stéphane GARYGA
M. Martine SCHUSTER
M. Gérard MARDINE
M.

- Pour la CFTC, représentée par
M. Pascal KOHLER
M.
M. Jean Marc LAGANDRE
M.

- Pour la CGT, représentée par
M. Patrice LAONET
M. Marc GUÉRIN
M. Jean-Claude PRADEAU
M. Pierre GIACOMINI

- Pour la CGT-FO, représentée par
M. Daniel BARBEROT
M. Patrick MALEYRE
M.
M.

JML AM MA DR DB MS J-C-P MG

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

ANNEXE

LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD DE GROUPE

Aircelle
Aircelle Europe Services
Hispano-Suiza
Labinal
Messier-Bugatti
Messier-Dowty
Messier Services
Microturbo
Morpho
Safran
Safran Consulting
Safran Engineering Services
Sagem Défense Sécurité
Sagem Industries
SLCA
SMA
Snecma
Snecma Propulsion Solide
Sofrance
Technofan
Turbomeca

ANNEXE

Rapport du groupe de travail « PREVENTION DU STRESS PROFESSIONNEL »

Objectif du groupe de travail : réflexions et propositions d'actions pour la prévention du stress dans nos entreprises.

Le groupe de travail était composé de :

Mme le Dr Christiane AGBOKLU	Médecin du travail LABINAL,
M.Jean-Louis BONNIN	Responsable RH HISPANO-SUIZA Réau,
M. Lucien BREUIL	Chef de département SNECMA SERVICES
M.Jean Paul COLESSE	Chef d'établissement MESSIER BUGATTI Molsheim
Mme le Dr Magali GUINDO NIGNAN	Médecin du travail HUREL HISPANO Meudon
Mme le Dr Véronique LOIEZ	Médecin du travail SNECMA MOTEURS Corbeil
M. Le Dr Robert MARCINIAK	Médecin du travail MESSIER DOWTY Bidos
M. le Dr Dominique MARTIN	Médecin du travail SNECMA PROPULSION SOLIDE
Mme le Dr Jacqueline PAPIN	Conseiller santé Groupe SNECMA
M. Bertrand PETOT	Responsable RH Direction TK SNECMA MOTEURS
M. Jean Louis SIMONOTTI	Coordonnateur SSE SNECMA MOTEURS

Avril 2004

P.G. FA JML RM MA DQ

DB MS J-C-P MG

« Le travail participe à la connaissance de soi,
il étoffe le lien social,
renforce l'estime de soi,
élabore l'identité professionnelle,
participe à l'équilibre psychique ».

Pr Ferrerri

Sommaire

Introduction

1/ Le stress et l 'entreprise

1-1 Le concept de stress

1-2 Reconnaître, pour mieux les éviter, les facteurs professionnels stressants

1-3 Connaître et promouvoir les facteurs protecteurs de stress.

1-4 Savoir reconnaître les symptômes révélateurs d'un état de stress chez soi ou chez autrui

1-5 Des pistes pour agir

2/ Les enjeux pour SNECMA

3/ Démarches de prévention : les différents niveaux de prestations et les outils à notre disposition

Conclusion et Méthodologies préconisées par le groupe de travail

Annexes :

Annexe 1 : Quelques outils d'aide en situation. M.Colesse
Annexe 2 : Références citées dans le texte et outils d'évaluation.
Annexe 3 : Bibliographie

Introduction

Le stress n'est pas en soi une pathologie ! Certains parlent même de « bon stress» dynamisant en opposition à un « mauvais stress », facteur de risque pour la santé, appelé également « sur- stress ».
Parfois un même phénomène peut être ressenti comme bon ou mauvais stress selon qu'il est vécu par des personnes différentes ou même... par un même individu à des moments différents !

« La santé mentale n'est pas un état définitivement acquis. C 'est un équilibre, plus ou moins fragile, résultant des ajustements permanents (adaptation) d 'un sujet avec son milieu. Le travail constitue la pièce centrale de ce dialogue avec l 'environnement. » Pr Raix - Dr Bié

L'homme s'adapte à son environnement de travail en permanence, mais dès qu 'il y a **dépassement des capacités d'adaptation et que cette situation perdure**, le travail devient source d'insatisfaction, d 'anxiété, de souffrance psychique, d 'altération du fonctionnement professionnel. On parle alors de situation stressante et d'état de stress pour l'individu qui la subit.
Le stress doit donc être considéré dans l'entreprise comme un risque, au même titre que les autres risques. Il faut apprendre à identifier les « facteurs stressants » pour prévenir les conséquences sur la santé.

Il faut rappeler que le code du travail prévoit que « Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l 'établissement,... » art.L.230-2 du code du travail.

Mais, au-delà d'une simple réponse à une obligation réglementaire, cette démarche participe à la performance de l 'entreprise.

Avertissement :
Nous n'avons traité dans ce groupe de travail que du « stress » et n'avons pas abordé ni le « harcèlement moral », ni la « violence au travail ».

1/ Le stress et l'entreprise

1-1 Le concept de stress

Nous retiendrons comme définition du stress celle de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé 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 doit donc se comprendre comme l'interaction entre un environnement (les stresseurs) et un individu (la réaction de stress).
Cette « relation entre la personne et son environnement est **évaluée par la personne comme tarissant ou excédant ses ressources, et menaçant son bien-être. »… et bientôt sa santé.**

Effets néfastes du stress :

Pour l 'individu : souffrance psychique, troubles anxio-dépressifs, maladies physiques.

Pour l 'entreprise : coût économique, dégradation du climat social, ↘ des performances, ↘ de la sensation d'appartenance à un groupe.

Les interventions pour réduire ce stress au travail font appel à la prévention :

Prévention primaire	⌦ réduire les sources de stress (actions sur les conditions d'exercice du travail, sur l'organisation).
Prévention secondaire	⌦ développer les compétences des individus pour faire face au stress (Aide à l'élaboration, par l'individu, de stratégies de défense).
Prévention tertiaire	⌦ prendre en charge les individus affectés par le stress et qui ont déjà développé des symptomatologies (anxiété, dépression, trouble du sommeil, etc.)

La meilleure prévention conjugue les actions sur l'individu et sur les organisations

1-2 Reconnaître, pour mieux les éviter, les facteurs professionnels stressants.

Dans un même contexte professionnel, en dépit de fortes différences de perception entre les personnes qui y sont confrontées, certains facteurs sont souvent identifiés comme « responsables » de l'état de stress.

Les facteurs les plus souvent mis en cause sont liés

- à l'accomplissement même de la tâche
- à l'organisation du travail
- au contexte économique et social de l 'entreprise.

L'excès sur un ou plusieurs de ces facteurs génère des situations de stress préjudiciables pour l'entreprise et ses salariés

➢ **Facteurs « stressants » liés à l'organisation du travail :**

- Mauvaise visibilité de la finalité des missions : « Qui fait quoi ?, A quoi ça sert ? ».
- Contradiction des exigences : « toujours plus avec moins »
- Communication insuffisante, non adaptée.
- Objectif de délai non réaliste
- Environnement physique contraignant :bruit, chaleur,...

➢ **Facteurs « stressants » liés à la tâche**

- Exigences quantitatives : charge de travail+++, rendement...
- Masse d'informations à traiter simultanément trop importante
- Contenu de la tâche : monotonie, absence d'autonomie, fragmentation des tâches, inadéquation entre la compétence acquise et l'exigence de la tâche.

➢ **Facteurs « stressants » liés au contexte économique de l'entreprise**

- Les menaces sur la pérennité de l 'entreprise
- Les restructurations
- Les incertitudes
- La méconnaissance de la stratégie de l 'entreprise

Karasek a proposé un « modèle » qui met en relation différents facteurs dont la présence concomitante influe sur le ressenti du poste. Les deux facteurs les plus retenus sont « l'exigence de travail demandée par le poste » et la « latitude décisionnelle » laissée à l'opérateur qui occupe ce poste.

		Exigence au poste de travail	
		FAIBLE	FORTE
Degré D'autonomie	FORTE	Travail détendu	Travail dynamique
	FAIBLE	Travail passif	Travail sous tension. « Job strain »

Ainsi, subir une grande pression avec les moyens d 'y faire face apparaît comme gratifiant « travail dynamique » = « stress positif ». En revanche, si la liberté d 'action ou de décision est entravée, la même demande provoque un stress négatif « strain ».
D'autres modèles mettent également en jeu « la reconnaissance » du travail accompli.
Beaucoup d'études montrent une relation positive entre « job strain » et une augmentation des maladies cardio-vasculaires, des dépressions, des troubles musculo-squelettiques, des lombalgies, avec des RR (risque relatif) montrant de fortes corrélations[1] .Cf. Annexe 2.

1-3 Connaître et promouvoir les facteurs protecteurs de stress.

Les relations sociales tissées dans l 'entreprise ont un rôle régulateur fondamental, si elles sont riches et de bonne qualité.
On les appelle des MODERATEURS de stress :

- bonne relation entre collègues et/ou avec sa hiérarchie,
- latitude décisionnelle suffisante,
- reconnaissance de soi et de son travail par l'entourage,
- management participatif,
- bon soutien social,
- accompagnement des salariés en difficulté par les services des ressources humaines.

[1] de 1,4 (40% de pathologies en plus) à plus de 2 (2=2 fois plus de pathologies), selon les études.

1-4 Savoir reconnaître les symptômes révélateurs d'un état de stress chez soi ou chez autrui.

Si sous l'action des facteurs stressants, l'individu dépasse ses capacités d 'adaptation, il va tenter de conserver un certain équilibre en élaborant des **stratégies de défense individuelle**, sous forme d 'expression de plaintes, de changement de comportement ou encore de symptômes cliniques.

1/ Les plaintes : insatisfaction au travail, fatigue constante, sentiment d'impuissance, démotivation, mauvaise ambiance, déni de la réalité,	2/ Les changements de comportements : irritabilité, diminution de l'efficacité, soumission, démotivation,. comportement agressif, rapport conflictuel, conduite d'évitement, activisme, excès de présence autant qu'absentéisme
3/ Les symptômes de décompensation: nervosité, douleurs musculaires, trouble de l'appétit, insomnie, dermatose, ⇗consommation tabac, alcool et médicaments déni de la réalité...	4/ Les maladies : troubles psychiques anxio-dépressifs, troubles cardio-vasculaires, dermatoses, autres troubles somatiques...

1-5 Des pistes pour agir

➢ Agir,

- ✓ au niveau organisationnel,
- ✓ au niveau du management, en formant l 'encadrement à l 'accompagnement du changement.
- ✓ au niveau de l'individu, en développant sa compétence à gérer le stress.

➢ Développer les facteurs de modération

- ✓ Développer la parole, exprimer les dysfonctionnements ou les satisfactions
- ✓ Renforcer (ou maintenir) le soutien social (travail en équipe, collectif de travail, soutien hiérarchique). ***Cf.* Annexe 1 : Quelques outils d'aide en situation**

2/ Les enjeux pour l'entreprise

↳ **Enjeu économique** : coût de l'absentéisme, de la maladie et des accidents du travail
Dans la communauté européenne 28% des salariés signalent des problèmes de santé liés à une situation de travail stressante. On en estime le coût annuel à 20 milliards d'euros.
Cf. Annexe 2 Compte tenu de ce coût, l'Angleterre et la Belgique ont mis dans leur programme national de prévention « la santé mentale en entreprise » pour l'un et le « bien être au travail » pour l'autre.

↳ **Enjeu de compétitivité** : actuellement les entreprises vivent des adaptations quasi constantes, des restructurations...Si ces changements ne sont pas anticipés et accompagnés, on voit les facteurs modérateurs s'effondrer et le niveau de stress croître.

↳ **Enjeu du développement durable** : la préservation de la santé des salariés est un indicateur fort du développement durable.

↳ **Enjeu lié à l'image de l'entreprise** : d'autres grands groupes (Renault, Michelin, Crédit lyonnais, etc...) ont déjà pris en compte les facteurs psychosociaux dans leur entreprise. Lorsque ces groupes ont communiqué sur les études faites, les répercussions sur leur image **(entreprise socialement responsable)** sont positives.
Dans notre propre groupe, Techspace Aéro a lancé une démarche diagnostique qui doit être suivie d'un plan d 'action. Cette démarche a été bien perçue par le personnel, avec un taux de réponse à près de 70%. Le rapport final n'a pas encore été fait par le prestataire.

↳ **Enjeu Social** : La prise en compte du risque « stress » en entreprise est une réponse à une attente des partenaires sociaux. Les médecins du travail témoignent de cette forte demande des partenaires sociaux de travailler sur l'analyse et la prévention du stress professionnel.
Cf. Annexe 2

↳ **Enjeu juridique** :

- Décret 2001-1016 (Art R230-1 du code du travail) prévoit l'obligation de transcription dans le **« document unique » de l'évaluation des risques prévue par l'article L230-2** Cette évaluation des risques (obligation issue de la directive européenne 89 transcrite en droit français dans l 'article L230-2, loi n°91-1414 du 31 décembre 1991) précise que

« Le chef d 'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale** des travailleurs de l 'établissement,... »

- Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (chapitre IV) introduit la responsabilité de l'employeur vis à vis de la dimension psychique (et non plus exclusivement physique) de la santé de ses salariés.
- Jurisprudence du 1er juillet 2003 (Cass. Civ. , 2ème ch.) qui retient comme accident du travail, une dépression nerveuse survenue après un entretien individuel d'évaluation. cf. Liaisons sociales N° 13967 du 12/09/03
- Évolution de la notion de faute inexcusable.....

Cf. Annexe 2

3/ Démarches de prévention en entreprise

Les différents niveaux de prestations possibles
et les instruments à notre disposition.

Le groupe de travail a auditionné des professionnels de l'intervention en entreprise sur le stress. Il a également reçu ou interrogé des médecins appartenant à des entreprises diverses (Techspace, Crédit lyonnais, EADS) qui ont déjà mis en place des actions de dépistage et/ou de prévention du stress.
Toutes démarches nécessitent :

1- La sensibilisation des dirigeants
2- La formation des Services de Santé au Travail
3- L'information des partenaires sociaux

3-1 Démarche diagnostique

- **sur la situation de travail :** Analyse des situations de travail sur une population donnée.

Cette démarche analyse les conditions de travail et identifie les différents facteurs stressants qui, se cumulant, génèrent des dysfonctionnements.
Outils : questionnaire anonyme (WOCCQ ou Karasek) cf. Annexe 2

- **sur le niveau de stress travail :** L'observatoire du stress détermine un niveau de stress par questionnaire.

Cette évaluation permet une estimation globale du niveau de stress d'une population. Généralement, ces résultats mettent en évidence qu'un grand nombre de personnes se disent « stressés » et que des populations « cibles » ont les scores de stress les plus importants (femmes assurant la double tâche, managers intermédiaires,...)
Son intérêt réside surtout :

- dans l'évaluation des populations dont les niveaux de stress représentent un risque pour leur santé,
- dans l'identification des secteurs, des métiers... dont les populations sont les plus affectées pour orienter la prévention vers ces populations.

Par ailleurs un traitement individuel de cette évaluation peut être fait, si le questionnaire est rempli au service médical et si le salarié autorise sa lecture par le médecin du travail. Un dialogue et, si nécessaire, une prise en charge peuvent alors être proposée par celui-ci.
Outils : questionnaire cf. Annexe 2

3-2 Démarche préventive

- **Sur l'environnement et l'organisation** : mise en place d'actions de prévention préconisées suite à la démarche diagnostique de l'analyse du travail.
  Exemples : correction des dysfonctionnements, amélioration des circuits d'information, amélioration des organisations, redistribution des tâches...

- **Sur le management, sur les hommes :**
  - ➲ sensibilisation,
  - ➲ Formation,
  - ➲ apprentissage de stratégies de gestion du stress
  - ➲ outils d'aide aux managers. « Exemples de conduites à tenir... »

  Annexe 1. Ce document a été élaboré par un membre du groupe de travail.

- **Des démarches complémentaires spécifiques** peuvent être proposées pour des secteurs ou des managers confrontés à des situations particulièrement stressantes :
  - ➲ Accompagnement (coaching)
  - ➲ Relation d 'aide à une équipe de travail
  - ➲ Étude de type ergonomique.

Conclusion du groupe de travail et méthodologie préconisée par le groupe de travail pour la mise en place d'une action de prévention

Conclusion

Les enjeux identifiés montrent l'intérêt d'une démarche d'analyse et de prévention du risque «stress professionnel»,

Le groupe de travail préconise :

- de mener a minima la démarche diagnostique,
- de mettre en œuvre ensuite une démarche de prévention adaptée.

Méthodologie préconisée par le groupe de travail pour une mise en place d'une action de prévention

① **Étape de sensibilisation** : Information des DRH, directeurs d'établissements,...

② **Certains sites ou secteurs d'activité décideront alors de s'engager dans une action de prévention du stress.**

Le groupe de travail recommande qu'un **comité de pilotage se mette en place**, qu'il bénéficie d'une formation, pour ensuite suivre :

- ➲ la démarche diagnostique sur les niveaux de stress.
- ➲ la démarche diagnostique sur les situations de travail

Ce comité de pilotage détermine le périmètre de l'analyse, met en place les moyens nécessaires et veille au bon déroulement des démarches diagnostiques. Il assure l'information des salariés.
Il analyse les résultats obtenus ainsi que les axes d'améliorations proposés. Parmi les démarches qui seront proposées, il veille à la mise en place de celles qu'il a validées.

Bien que la démarche de prévention puisse être engagée avec des compétences internes à l'entreprise, le groupe de travail conseille de s'appuyer sur des compétences externes garantissant ainsi toute l'impartialité et la compétence nécessaire à la crédibilité de cette démarche.
Parmi les prestataires que nous avons audités, deux nous semblent intéressants du fait de leur formation, de leur expérience en santé mentale et du nombre d'interventions qu'ils ont menées dans des entreprises industrielles comparables aux nôtres. Ces prestataires proposent un accompagnement « à la carte » pouvant comprendre :

1er temps - **Sensibilisation**
- **Formation des services de santé au travail**

2ème temps - **Evaluation : étape diagnostique** : mise à disposition de questionnaires validés, traitement des données (des questionnaires)

3ème temps - **Actions de prévention** : préconisation d'actions de prévention, de corrections.

Le groupe de travail propose de poursuivre les contacts avec deux prestataires afin de leur soumettre un cahier des charges reprenant les différents niveaux de prestations possibles.

Le groupe de travail reste à la disposition de tous pour apporter l'aide nécessaire (notamment la documentation collectée) à la construction d'une démarche de prévention.

Annexe 1 :

Exemple d'outils d'aide aux managers. Travail élaboré par M.Colesse, membre du groupe de travail

Annexes (2)

Références cités dans le texte (p-) :

✓ Etude finlandaise : British medical journal, 2002 **(p7)**
✓ Rapport du BIT sur la santé mentale au travail 10/10/2000 « *Le coût du stress professionnel augmente et la dépression est une pathologie de plus en plus courante* » **(p9)**
✓ Manuel d 'orientation sur le stress lié au travail « piment de la vie ... ou coup fatal ? » Commission européenne 1999. **(p9)**
✓ Opinioway- CFE-CGC Baromètre stress. Septembre 2003. **(p9)**
✓ Liaisons sociales N° 13967 du 12/09/03. « La dépression peut constituer un accident du travail.» **(p10)**
✓ Circulaire DRT 2004/01 du 13/01/04 Utilisation de la notion de « bien-être au travail » **(p10)**

Outils d'analyse (p11) :

✓ Le WOCCQ. Méthode belge de diagnostic des risques psycho-sociaux. Université de Liège, service de psychologie du travail et des entreprises.
✓ Questionnaire KARASEK. Enquête SUMMER 2002.
✓ Echelle HAD de Zigmond et Snaith

Annexes (3)

Bibliographie :

✓ Research on work-related stress. European agency for safety and heath of work (accessible sur : information@osha.eu.int
✓ Le stress. J.B Stora . Que sais-je. Ed. Puf 2002
✓ Le stress, des clés pour comprendre. Arcier, Dessey, favre.trosson, Gerondal, Jayer. EDF-GDF Service central d'appui en santé au travail.
✓ Prophyl Santé. Santé mentale et travail. Revue SCAMT EDF-GDF N°15 « Connaissances »et N°16 « actions »
✓ Le stress au travail. P.Légeron. Ed. Odile Jacob
✓ Manuel d 'orientation sur le stress lié au travail « piment de la vie ... ou coup fatal ? » Commission européenne 1999.
✓ Colloque « travail, stress et santé ». Club européen de la santé Décembre 2003.
✓ « Approche psycho-ergonomique du stress au travail » Les notes scientifiques et techniques de l 'INRS N° 173, 198, 204
✓ « Le stress au travail » INRS ED 5021
✓ Dossier « santé mentale » site INRS : www.inrs.fr
✓ « Le stress au travail » Performances N° 10 Mai-Juin 2003
✓ « Evaluation du risque psychique au travail » Performances N°11 Juillet/Aout 2003
✓ Travail et sécurité. « Stress au travail » N° 622 octobre 2002
✓ Enquêtes « conditions de travail » DARES ministère chargé du travail .