

ACCORD RSG relatif au STRESS au TRAVAIL

Entre les différentes entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe représentées par Monsieur Jad ARISS, agissant en qualité de mandataire unique des entreprises concernées,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

Il est convenu des dispositions suivantes

P R E A M B U L E

Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation, à la fois pour les employeurs et les salariés, et il a été traité à ces différents niveaux en donnant lieu notamment à la signature :

- au niveau européen, de l'accord-cadre sur le stress au travail daté du 8.10.2004 qui se situe dans le prolongement de la directive-cadre 89/391,
- au niveau national, de l'Accord National Interprofessionnel relatif au stress au travail daté du 02.07.2008, qui transpose l'accord européen en droit français,

dont l'objectif est de faire prendre conscience aux différents acteurs de l'entreprise de ce sujet, afin de leur permettre de détecter, prévenir, éviter et faire face aux situations de stress au travail le plus précocement possible.

La lutte contre le stress au travail et sa prévention recouvrent différents enjeux, non seulement en termes de santé et de sécurité au travail, mais également des enjeux économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les salariés et la société dans son ensemble.

Le groupe AXA et ses instances de gouvernance attachent une importance particulière aux conditions dans lesquelles travaillent l'ensemble de ses collaborateurs et ont conscience de l'importance que revêt la prévention du stress au travail.

Dans la droite ligne des situations constatées et des actions engagées en France depuis de plusieurs années, le groupe entend confirmer la promotion de la qualité de vie au travail et définir un cadre général et des dispositifs permettant de préserver la santé physique et mentale au travail des salariés :

- en renforçant son action dans le domaine de la prévention du stress au travail,
- tout en procédant aux corrections qui pourraient s'avérer nécessaires en la matière,
- et en prenant en compte les dispositions de l'accord RSG relatif à la GPEC et à l'emploi des seniors du 30.12.2009.

S'inscrivant dans cette perspective, les entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe s'associeront de façon active à cette démarche de prévention du stress au travail et de promotion du mieux être au travail.

NS TG
JA
JPC B
MB FIR
1
RUC 724

Dans le cadre du déploiement d'une politique de prévention, le groupe AXA a choisi la voie du dialogue social avec la conclusion du présent accord, au travers duquel les parties signataires se déclarent désireuses de concourir, avec tous les acteurs des entreprises du périmètre de la RSG, et notamment leurs CHSCT, à la préservation de la santé au travail de l'ensemble des collaborateurs.

Cet accord met en place au niveau du groupe des principes directeurs concourant à une démarche de prévention efficace des situations de stress liées au travail ainsi que la promotion de bonnes pratiques, notamment dans le cadre des changements au sein des entreprises.

Cette démarche passe nécessairement par :

- la sensibilisation et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise,
- l'identification des facteurs de stress,
- la prévention et la correction des situations de stress au travail,
- un suivi efficace des dispositifs relatifs au stress au travail.

Le groupe AXA veillera à la mise en œuvre et au suivi d'actions durables, efficaces et concrètes permettant une qualité de vie au travail et la prévention des risques.

Le présent accord RSG a pour objet de déterminer les principes directeurs qui gouvernent le dispositif mis en place dans le groupe AXA concernant la prévention du stress au travail, applicables aux entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe après négociation de leur propre accord de déclinaison adapté à leur contexte.

Handwritten signatures and initials: JA, FR, UB, JCL, TC, and others.

SOMMAIRE

Titre I. Champ d'application et portée de l'accord	4
Article 1. Objet et portée de l'accord	4
Titre II. Stress et environnement de la santé au travail	4
Chapitre 1. Description du stress au travail	4
Article 2. Description du stress et de ses facteurs	4
Chapitre 2. Les acteurs dans le domaine de la santé au travail	5
Article 3. Les services de santé au travail	5
Article 4. Les CHSCT	5
Article 5. Les collaborateurs	6
Titre III. Dispositif de prévention du stress au travail	6
Chapitre 3. Démarche continue de sensibilisation et formation des acteurs de la prévention du stress au travail	6
Article 6. Sensibilisation et formation de l'ensemble des acteurs	6
Chapitre 4. Identification des facteurs	7
Article 7. Mise en place d'un diagnostic	7
Article 8. Mise en place d'indicateurs de suivi communs	7
Chapitre 5. Développement des actions de prévention du stress au travail	8
Article 9. Accompagner les projets de changement	8
Article 10. Sécuriser l'évolution de l'environnement de travail	8
Article 10.1. En associant les salariés aux changements	8
Article 10.2. En impliquant le management	9
Article 10.3. En donnant aux salariés l'accès au dispositif de soutien psychologique individuel	9
Chapitre 6. Suivi du dispositif de prévention relatif au stress au travail	9
Article 11. Mise en place d'un Observatoire du stress au niveau de la RSG	10
Article 11.1. Composition	10
Article 11.2. Rôle	10
Article 12. Commission de suivi du stress au travail au niveau de l'entreprise	10
Article 13. Veille de proximité	11
Titre IV. Dispositions générales relatives à l'accord	11
Article 14. Application de l'accord-cadre	11
Article 15. Durée, Effet, Publicité	11
Article 15.1. Durée, effet	11
Article 15.2. Publicité	11

Handwritten signatures and initials: JA, SR, FR, DK, K, 3, MF, 749, and other illegible marks.

Titre I. Champ d'application et portée de l'accord

Article 1. Objet et portée de l'accord

Les dispositions du présent texte s'inscrivent dans le cadre de la requête du Ministre du Travail datée du 9 octobre 2009, dans laquelle il invite les entreprises de plus de 1000 salariés à ouvrir des négociations significatives avant le 1^{er} février 2010 sur la question de la prévention du stress au travail ainsi qu'en application de l'Accord National Interprofessionnel du 02.07.2008 et dans le cadre du projet de second plan de santé au travail 2010/2014 défini sur le plan national par le gouvernement, qui place les exigences de santé et de sécurité au cœur de la politique du travail.

Dans cet objet :

- S'agissant de définir les lignes directrices prévalant pour le traitement d'un tel sujet, les partenaires sociaux, par souci d'harmonisation au sein du groupe AXA en France, conviennent de mener cette négociation au niveau de la RSG.

Le présent accord RSG est établi sous réserve de dispositifs éventuels de branche sur le thème considéré, en application de l'article L2232-35 du Code du travail.

- S'agissant du dispositif précis à mettre en place dans les entreprises, les parties signataires considèrent que la diversité des situations en matière de métiers et environnement de travail et les impératifs opérationnels à prendre en compte en la matière, justifient que des négociations interviennent au plus près du terrain, au niveau de chaque entreprise de la RSG, conformément aux lignes directrices définies au présent accord.

C'est donc dans ce cadre que chaque entreprise de la RSG, devra ouvrir des négociations, en vue de parvenir à un accord sur la prévention du stress au travail, définissant des actions concrètes favorables à la prévention des situations de stress au travail qui soient adaptées à la situation de chaque entreprise.

Cette négociation pourra revêtir des formes adaptées aux pratiques de chaque entreprise compte tenu des enjeux et des attentes des salariés comme de l'entreprise.

Les entreprises du périmètre de la RSG prendront en compte, le cas échéant, les spécificités afférentes à leur propre branche professionnelle et aux personnels qu'elles recouvrent.

En tout état de cause, l'objectif est de voir aboutir ces négociations au plus tard le 31.12.2010.

Titre II. Stress et environnement de la santé au travail

Chapitre 1. Description du stress au travail

Article 2. Description du stress et de ses facteurs

2.1. L'approche commune de la question du stress au travail au sein du groupe AXA, est conforme à celle établie dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 02.07.08 sur le stress au travail :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a 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 y faire face ».

« Le stress d'origine extérieure au milieu du 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, etc. ».

JA
OK
SM
JPL FR
YUB
ME
NTG
24

2.2. Les facteurs de stress sont multiples. Ainsi, les situations contraignantes qui peuvent favoriser l'apparition du **stress au travail** sont répertoriées par l'ANI du 02.07.08 dans quatre domaines :

- l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.),
- les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses),
- la communication (incertitudes quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs),
- et des facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.).

Chapitre 2. Les acteurs dans le domaine de la santé au travail

La santé au travail est l'affaire de l'ensemble du corps social de l'entreprise, non seulement celle de l'employeur, au titre de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, mais aussi celle des professionnels de la santé et des acteurs directement impliqués dans la prévention des risques et la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des salariés.

Article 3. Les services de santé au travail

Les services de santé au travail ont pour mission de déployer les moyens nécessaires à la préservation de la santé des salariés de toute altération du fait de leur travail.

Tout au long des parcours professionnels de ceux-ci, ils peuvent mettre en œuvre des actions visant à la prévention des risques pour la santé en milieu de travail.

Par ailleurs, ils participent à la veille sanitaire au sein de chaque entreprise.

Les médecins du travail assurent, aux côtés des infirmières du travail et des assistantes sociales, la coordination des missions des services de santé au travail qui impliquent une pluridisciplinarité dans le respect de l'indépendance des divers professionnels qui y participent.

Ils effectuent leur mission en toute indépendance et dans le respect du secret médical, et sont le conseil à la fois de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel.

Les Services de santé au travail du groupe AXA seront associés aux côtés des DRH et des CHSCT aux actions d'information, sensibilisation et formation qui seront menées dans chaque entreprise relevant du périmètre du Groupe portant sur le stress au travail et son environnement général concernant santé, conditions travail ou sécurité.

Article 4. Les CHSCT

La prévention des risques professionnels dans les entreprises du Groupe est d'ores et déjà assurée, notamment par les CHSCT, dont la mission principale est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière.

Ils ont donc un rôle primordial dans la mise en œuvre des dispositions du présent accord, lequel respecte et intègre les prérogatives des CHSCT qui constituent des instances privilégiées d'échanges d'information, de proposition, de consultation et de suivi des actions en ce domaine.

Les CHSCT sont ainsi parties prenantes dans les démarches de prévention relatives au stress au travail menées dans les entreprises du périmètre notamment à travers l'analyse et la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés.

Handwritten signatures and initials: JA, JOL, F.R., 15, ME, 710, and other illegible marks.

Leur connaissance du terrain et des postes de travail, lesquels constituent des éléments utiles à l'évaluation des risques, tels que recensés en particulier dans le cadre du « document unique d'évaluation des risques » visant notamment les risques psychosociaux et le stress au travail, contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans les sociétés de la RSG et à la préparation d'actions correctives à intervenir en conséquence.

Article 5. Les collaborateurs

La prévention du stress au travail dans l'environnement général du groupe ne peut être conduite d'une manière efficace sans prise de conscience de l'importance de la prévention du stress au travail par l'ensemble des salariés des entreprises du groupe.

Au-delà du rôle imparti aux Médecins du travail, aux services de santé au travail et aux CHSCT, cette prévention d'ores et déjà initiée par les différents intervenants au sein des entreprises, les employeurs, les directions, les managers, les représentants du personnel, les salariés eux-mêmes, sera encore renforcée.

Titre III. Dispositif de prévention du stress au travail

Dans le cadre de l'organisation générale de la prévention du stress au travail au sein de la RSG, et afin de détecter les situations à risque potentiel le plus en amont, les partenaires sociaux conviennent de s'engager dans une démarche en quatre temps, visant à :

- sensibiliser/former l'ensemble des acteurs sur le sujet (chapitre 3),
- identifier les facteurs de stress au travail (chapitre 4),
- améliorer et développer les actions de prévention (chapitre 5),
- et mettre en place et accroître la capacité de veille et de suivi (chapitre 6).

Chapitre 3. Démarche continue de sensibilisation et formation des acteurs de la prévention du stress au travail

Dans le domaine du stress au travail, il ne s'agit pas d'attendre d'avoir à en faire le constat, mais bien d'anticiper sur les situations possibles de stress au travail.

Dans le cadre des actions de prévention et correction à mener, les entreprises du groupe rechercheront l'adhésion de tous les acteurs et mettront tout en œuvre afin de permettre la meilleure compréhension de la notion de stress au travail et de ses manifestations.

Article 6. Sensibilisation et formation de l'ensemble des acteurs

Les entreprises de la RSG mettront en place des actions de sensibilisation et formation sur le stress au travail et sur les dispositions permettant une approche appropriée de sa prévention, en direction des différents acteurs listés ci-dessous, et adaptées aux missions et champ d'action de chacun.

Cette formation sera organisée suivant un module commun à l'ensemble du groupe afin de partager les mêmes approches et informations et développer une culture commune sur la question. Elle pourra être complétée par un module adapté aux spécificités de chaque entreprise.

Les entreprises du groupe AXA préciseront à leur niveau les modalités de déploiement des modules correspondants.

Seront ainsi destinataires de ces actions de sensibilisation et formation :

- les managers à tous les niveaux,
- les chefs de projets afin de mieux intégrer les incidences sur l'organisation et les processus de travail des projets et adaptations qu'ils conduisent,
- les équipes RH, dans leur rôle de facilitation des relations sociales au sein des équipes et d'accompagnement des salariés,

- les médecins du travail, dans leur mission générale concernant la santé en milieu de travail,
- les CHSCT, dans leur rôle général relatif aux conditions de travail,
- l'ensemble des personnels.

Chapitre 4. Identification des facteurs

Au-delà d'une sensibilisation et d'une formation renforcée des acteurs sur la prévention du risque relatif au stress au travail, un état des lieux devra être dressé des situations qui peuvent engendrer du stress et de leurs composantes afin de mieux intervenir par des mesures tant préventives que curatives.

Article 7. Mise en place d'un diagnostic

Pour agir efficacement, les parties signataires estiment nécessaire d'objectiver par une approche collective la situation des salariés en évaluant et en identifiant les facteurs de stress professionnels potentiels en vue de déterminer les plans d'action ou corrections à mettre en œuvre dans les différentes entreprises.

Les entreprises de la RSG devront préciser à leur niveau la méthode retenue pour réaliser le diagnostic (par voie de questionnaires, d'entretiens individuels, de mesure d'indicateur de santé, d'observation de l'activité et des conditions de travail, ...) ainsi que les modalités de déploiement correspondantes, en respectant les principes suivants :

- l'évaluation au niveau de l'entreprise doit être homogène sur ses différents établissements afin de permettre des comparaisons, prioriser les actions à mettre en œuvre,
- les entreprises feront appel à un prestataire externe spécialisé sur la question du stress au travail afin de garantir une neutralité d'analyse ; il pourra être le même dans plusieurs entités. La commission de suivi mise en place au niveau de chaque entreprise (cf infra article 12) sera associée à la sélection du prestataire.
- le diagnostic doit permettre de construire des analyses collectives de la situation en matière de stress professionnel pour les différentes populations de l'entreprise ; pour ce faire, les analyses pourront être réalisées suivant des critères appropriés au contexte de chaque entreprise (géographique, genre, catégories socioprofessionnelles, etc.),
- la méthode choisie pour réaliser le diagnostic devra garantir un parfait anonymat et éviter tout risque d'identification directe ou indirecte d'individus ou groupes de personnes,
- la démarche sera conduite en conformité avec les impératifs CNIL.

Article 8. Mise en place d'indicateurs de suivi communs

Afin de permettre un suivi consolidé au niveau de la RSG de la question du stress au travail, il est procédé à la mise en place au niveau de chaque entreprise d'indicateurs permettant de mesurer l'évolution des situations pouvant révéler la présence de stress lié au travail et à en prévenir les causes et effets.

1. Afin de permettre un suivi global au niveau du groupe, un socle d'indicateurs communs à l'ensemble des entreprises de la RSG devra être choisi notamment dans les **domaines** suivants :

- Absentéisme maladie,
- Turn Over
- Prise et reliquat des congés
- Nombre de visites médicales à l'initiative du salarié
- Nombre de visites médicales à l'initiative du médecin
- Nombre d'examens spécifiques.

Le choix de ces indicateurs sera discuté lors du premier Observatoire du Stress qui sera mis en place au niveau de la RSG, entre ses membres (représentants des OS, représentants de la Direction et médecine du travail) ; les indicateurs communs au niveau de la RSG seront ensuite suivis chaque année dans le cadre de l'Observatoire (cf infra article 11).

Handwritten signatures and initials:
 JA, OK, S, 7, MF, JPL 7/12, 263, F.R.

2. Au-delà de ce socle d'indicateurs communs, chaque entreprise de la RSG devra déterminer des indicateurs complémentaires en cohérence avec son propre contexte, qui feront l'objet d'un examen dans le cadre de la commission de suivi mise en place à son niveau (cf infra article 12).

Chapitre 5. Développement des actions de prévention du stress au travail

Dans la perspective du développement du groupe AXA, les partenaires sociaux entendent associer à son évolution non seulement le management mais également les salariés afin de leur permettre une bonne compréhension et meilleure adaptation aux éventuels changements, en intervenant en appui de l'étude et de la mise en œuvre du projet afin d'éviter un éventuel stress au travail.

Article 9. Accompagner les projets de changement

La transformation et l'évolution des entreprises, nécessaires au maintien de leurs performances dans un environnement concurrentiel, peuvent les conduire vers une évolution de leur configuration et de leur contexte de travail.

Pour accompagner ce mouvement, les entreprises du périmètre de la RSG se placeront en prévention d'une situation éventuelle de stress au travail à l'occasion de l'aménagement de leur environnement du travail, ceci à toutes les phases de tels projets :

- en phase d'avant-projet : par des actions de sensibilisation des intervenants projets sur des principes directeurs RH ;
- en phase de gestion de projet : en favorisant les échanges collaborateurs/managers de proximité et en décrivant les processus, activités et les contributions attendues ;
- en phase de déploiement : par un accompagnement soutenu des transitions (plans d'accompagnement du changement, communication, formations) ;
- en phase de fonctionnement opérationnel : par une dynamique d'animation du management et par un renforcement de la formation des salariés en situation de travail.

Lors de la présentation des projets aux instances, le dossier présenté exposera les éventuelles incidences en matière de conditions de travail, englobant la santé au travail.

C'est au niveau des entreprises du périmètre que seront menées les déclinaisons éventuellement utiles en considération de leur propre contexte de travail.

Article 10. Sécuriser l'évolution de l'environnement de travail

Article 10.1. En associant les salariés aux changements

10.1.1. En les anticipant

Une démarche d'anticipation, sans préjudice du rôle des institutions représentatives du personnel, pourra être proposée à ceux des salariés concernés par un projet important, ayant des conséquences significatives sur leurs conditions de travail, afin de prévenir toute situation de stress au travail.

Cette démarche comportera une possibilité d'intégration de managers et salariés parties prenantes du projet considéré dans l'équipe projet chargée de concevoir celui-ci en pleine connaissance des problématiques opérationnelles.

Handwritten signatures and initials: JA, DK, JPL, FR, 71B, 8, 717u, ME, and other illegible marks.

10.1.2. En participant au suivi

Dans le cadre de la mise en œuvre des changements impactant les conditions de travail, les entreprises du périmètre favoriseront l'organisation d'un accompagnement pour les managers et les salariés concernés.

Elles préciseront les circonstances dans lesquelles un suivi particulier par le manager pourra être organisé à la demande de collaborateurs pour mieux leur permettre d'intégrer les changements et leur incidence dans l'environnement de travail.

Ces rencontres entre manager et collaborateur pourront revêtir un caractère collectif ou individuel.

Article 10.2. En impliquant le management

Les entreprises du périmètre de la RSG, garantes d'un environnement de travail conforme aux impératifs de santé et de sécurité, veilleront à leur respect dans les modes et méthodes de management, et les outils existants, contribuant au développement professionnel des salariés.

Elles s'attacheront en particulier à faire prendre conscience à l'ensemble de la ligne managériale de l'importance de privilégier une bonne relation de travail et, dans cette perspective, à organiser une approche RH favorisant les échanges réguliers entre managers et salariés à propos de leur travail, leur rôle et les conditions de sa réalisation afin d'éviter notamment les situations d'isolement.

Les entretiens annuels avec le manager visant à fixer et à évaluer annuellement les objectifs du salarié et à prendre en considération ses souhaits de développement professionnel peuvent permettre entre autre de clarifier les attentes respectives concernant les conditions de travail et d'avoir une vision plus claire des perspectives professionnelles.

Ces entretiens qui constituent des moments privilégiés de dialogue doivent se poursuivre tout au long de l'année, dans une atmosphère de confiance, d'écoute et de transparence.

Article 10.3. En donnant aux salariés l'accès au dispositif de soutien psychologique individuel

Compte-tenu du fait que différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et qu'un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires, comme le précise l'Accord National Interprofessionnel du 02.07.2008, les entreprises du périmètre de la RSG, dans le cadre de la prise en charge le plus en amont possible des situations de stress au travail, organiseront et prendront en charge financièrement l'accès de salariés en grandes difficultés personnelles et/ou professionnelles à une équipe de professionnels de soutien psychologique.

L'accès à ce dispositif pourra être soit sollicité directement par le salarié auprès du médecin du travail, soit proposé au salarié par le médecin du travail ou le CRH.

Dans tous les cas, la saisine de l'organisme de soutien psychologique se fera avec l'accord du salarié qui bénéficiera de la prestation dans l'anonymat le plus absolu et dans le respect du secret médical.

Chapitre 6. Suivi du dispositif de prévention relatif au stress au travail

Outre l'identification des situations potentielles de stress au travail, une démarche de prévention efficace doit prévoir un suivi adapté de l'évolution de ces situations et des indicateurs associés permettant de pallier, les cas éventuels de risques.

Ce suivi doit être organisé :

- d'une part au niveau de la RSG s'agissant des dispositifs mis en œuvre dans son périmètre,
- d'autre part au niveau de chacune des entreprises du périmètre.

Handwritten signatures and initials: LA, TR, JPL, YLB, 2009, and others.

Article 11. Mise en place d'un Observatoire du stress au niveau de la RSG

Dans le cadre du suivi de l'accord RSG et de la coordination de l'action au niveau du groupe en matière de stress au travail, il est mis en place un Observatoire du stress dont le fonctionnement et les missions sont définies ci-après.

Article 11.1. Composition

L'observatoire du stress sera composé des représentants des organisations syndicales représentatives signataires et des représentants de la Direction :

- Les représentants des organisations syndicales représentatives signataires comprennent :
 - o 2 membres par organisation syndicale
 - o complétés de 7 membres répartis entre organisations syndicales précitées, selon une distribution proportionnelle au plus fort reste, basée sur les résultats des dernières élections des titulaires du 1^{er} tour des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement de chacune des entreprises du périmètre.
- Les représentants de la Direction des entreprises du périmètre.
- La médecine du travail sera associée aux travaux menés par l'Observatoire du Stress.

Dans le cadre d'un process de régulation du stress au travail auquel le groupe est attaché, la mise en œuvre de cette instance de surveillance, pour être pertinente, s'organisera de la manière suivante :

- pour les années 2010 et 2011, l'Observatoire du stress se réunira deux fois par an.
- L'observatoire est appelé ensuite à se réunir une fois par an, éventuellement complété d'une séance, dès lors que les circonstances, déterminées conjointement par la Direction et au moins une organisation syndicale représentative signataire, le nécessiteraient.

Article 11.2. Rôle

L'Observatoire du stress aura pour mission d'assurer le suivi des travaux en cette matière menés dans les entreprises du périmètre RSG, sans préjudice du fonctionnement et des attributions des CHSCT.

L'Observatoire du stress ayant fonction de commission de suivi du présent accord sera l'occasion de :

- suivre les indicateurs communs déterminés au niveau du groupe (cf supra article 8),
- faire le bilan des actions menées au niveau des entreprises du périmètre de la RSG,
- promouvoir les bonnes pratiques identifiées parmi les entreprises du périmètre de la RSG,
- identifier et proposer toute action de prévention du stress et des conditions de travail au niveau de la RSG.

La synthèse de ses travaux sera ensuite mise à la disposition des entreprises.

Article 12. Commission de suivi du stress au travail au niveau de l'entreprise

Il appartient à chacune des entreprises du périmètre de la RSG de définir l'instance compétente pour assurer le suivi du stress au travail, laquelle peut être complémentaire au CHSCT et sans préjudice des compétences de celui-ci.

Il peut s'agir d'une commission ad hoc du comité d'entreprise instaurée par voie conventionnelle au niveau de l'entreprise ou d'une commission (ou toute autre dénomination), étant précisé que ceux de ses membres représentant les organisations syndicales signataires, devront, au moins pour partie, être choisis parmi les membres des CHSCT.

L'accord d'entreprise relatif au stress au travail précisera la composition, le rôle, les indicateurs utiles et la périodicité des réunions de travail de l'organe de suivi.

JA
NG
OK
M
10
ME
JPL
FR
UB
7/11/11

Article 13. Veille de proximité

Dans le cadre de la prévention et le traitement des situations de stress au travail, les entreprises de la RSG organiseront une veille de proximité, dans des conditions et selon des modalités qu'elles détermineront dans le respect des règles d'éthique.

Le rôle de ce dispositif doit être de permettre au salarié qui constaterait une situation de risque avérée, pour lui-même ou pour un de ses collègues, d'alerter le management, la DRH, le médecin du travail ou le CHSCT pour traitement.

Titre IV. Dispositions générales relatives à l'accord

Article 14. Application de l'accord-cadre

Le présent accord sera soumis à la signature des organisations syndicales représentatives au niveau de la Représentation Syndicale de Groupe.

Conformément aux dispositions de l'accord du 13 décembre 2006 sur la Représentation Syndicale de Groupe, une négociation répondant aux orientations définies dans le présent accord-cadre sera conduite dans les entreprises de son périmètre dans les conditions précisées à l'article 1 ci-dessus.

Le présent accord cesse de s'appliquer, sans délai, à l'égard de toute entreprise sortant du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe.

Article 15. Durée, Effet, Publicité

Article 15.1. Durée, effet

L'accord prend effet le 1^{er} mars 2010. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires, notamment en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur ou dans l'hypothèse de changements fondamentaux susceptibles d'impacter l'organisation du Groupe AXA en France.

Il pourra être dénoncé à tout moment, en tout ou partie, par les parties signataires du présent accord, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois et d'une notification concomitante à l'ensemble des signataires par la partie qui dénonce, suivant l'article L 2261-9 du Code du travail.

Par ailleurs, le présent accord se situant dans la continuité de l'accord du 6 février 1998 sur l'organisation sociale du Groupe AXA en France, la remise en cause de ce dernier, pour quelque raison que ce soit, entraînerait la caducité immédiate du présent accord.

Article 15.2. Publicité

Le présent accord fera l'objet dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 du Code du travail, d'un dépôt :

- à la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Hauts de Seine,
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 25 février 2010


Accord RSG du 25.02.2010 relatif au STRESS au TRAVAIL

Handwritten signatures and initials: LA, DR, TO, ME, FR, YLB, SR.

SIGNATURES


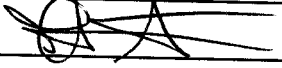
Pour les différentes sociétés appartenant au périmètre du présent accord :

Jad ARISS




Pour les organisations syndicales :



C. F. D. T.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
KAYAT	Duciel	CSN	
GOUFFI	NOUSTAPHA	DS	

C. F. T. C.



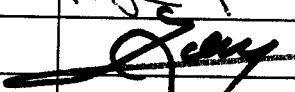
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
MURY	Jean Michel	CSN	
LAGRANGE	Jean Pierre	DSC	
GAYOT	THIERRY	DCSE	

CFE/CGC

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
ROCHE	Sabine	DS	
KOCHANEN	Pauline	DCSE	
JOLLY	Alain	CSNA	
FOURNIER	Michel	DSC	

la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

cgt-F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BLANCHECOTTE	François	CSN	
RIZZO	MU	CSNA	
PROESCH	Frederic	ASC	
LE BELLOR	Yann	ASC	