

**ACCORD SUR LA PREVENTION DU
STRESS AU TRAVAIL
ARKEMA FRANCE**

Préambule

Dans le cadre de sa politique en matière de santé et de sécurité au travail dont les principes sont déclinés dans la *Charte Sécurité, Santé, Environnement et Qualité*, Arkema France réaffirme son ambition d'offrir à chacun de ses salariés un cadre de vie lui assurant un bien-être au travail. Dans le cadre de cet accord, il s'agit de s'appuyer sur les dispositions légales précisées dans les articles L 4121-1 à 5 du Code du travail ainsi que sur l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008, pour agir spécifiquement sur le thème du stress.

Le stress correspond à la définition suivante, telle que retenue dans l'ANI :
"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."

La volonté d'Arkema France s'exprime par l'engagement d'une démarche de prévention du stress au travail, sous la responsabilité de l'employeur, conformément à ses valeurs et en particulier la valeur de solidarité. Cette démarche intègre des actions sur le plan individuel et sur le plan collectif.

Sur le plan individuel, des actions de prévention médicale sont en place. Elles reposent sur une mesure de l'état de stress dans le cadre de la visite médicale, garantissant ainsi la confidentialité. Cette démarche permet d'apporter aux salariés des conseils et l'aide nécessaire de la part du médecin du travail dans les cas de situation de stress avéré.

Sur le plan collectif, Arkema France a choisi la voie du dialogue social avec la conclusion du présent accord.

La prise en compte de la dimension collective concerne ce qui relève de l'environnement de travail (conditions de travail, organisation du travail...) et recouvre des actions dans les domaines suivants :

- des actions de **prévention** telles que la formation, la communication, l'accompagnement des personnes,
- le **repérage** des terrains à risques à travers la mesure d'indicateurs pertinents,
- l'**analyse** des terrains à risques repérés, en vue d'identifier les facteurs de stress qui peuvent expliquer ces situations,
- la mise en place **d'actions correctives adaptées** à ces situations,
- le **suivi** de ces plans d'actions.

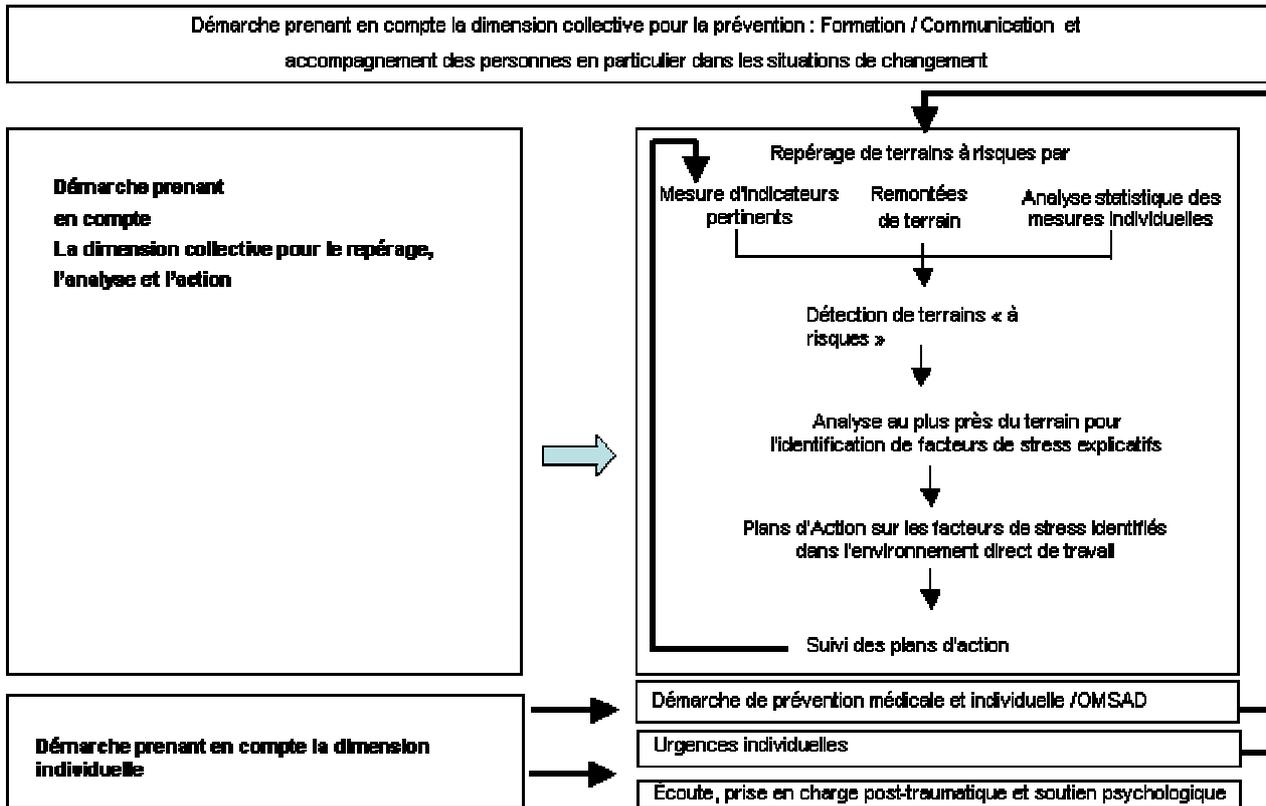
Cet accord doit donc permettre de construire avec les partenaires sociaux un dispositif collectif garantissant la mise en place des actions dans les domaines cités, et ceci sous la responsabilité de l'employeur.

Le présent accord se structure selon les chapitres suivants :

- Chapitre 1 : Actions en matière de prévention collective
- Chapitre 2 : Actions en matière de repérage des terrains à risques à partir de mesures d'indicateurs pertinents
- Chapitre 3 : Actions en matière d'analyse des terrains repérés, en vue de comprendre et d'identifier les facteurs de stress explicatifs
- Chapitre 4 : Création d'un Observatoire Arkema France du stress au travail et sa déclinaison par établissement
- Chapitre 5 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

➤ Rappel du schéma du dispositif global

Le schéma suivant permet de situer la démarche collective, objet du présent accord, par rapport à la démarche de prévention individuelle et médicale déjà engagée.



Chapitre 1 : Actions en matière de prévention collective

Les actions en matière de prévention collective s'articulent autour des trois domaines suivants :

➤ Actions de formation des différentes parties prenantes

- Les parties prenantes concernées par ce sujet sont les suivantes :

- . Managers (en tant que responsable d'équipe)
- . RH
- . HSE
- . CHSCT (*) (**)
- . Service de Santé au Travail

- Les contenus des formations portent sur :

- . Le décodage/repérage des salariés présentant des signes de stress
- . L'analyse des conditions de travail/organisation du travail
- . Le décryptage de l'impact sur les comportements, des conditions de travail, de l'organisation du travail, de l'évolution de l'organisation du travail et des relations au travail
- . L'analyse de son propre comportement avec une prise en compte de l'impact sur les équipes, en particulier dans les situations de responsabilité hiérarchique
- . Les aspects réglementaires
- . Le débriefing auprès des personnes, c'est-à-dire la conduite d'entretiens pour les personnes en situation post-traumatique. Les entretiens sont menés par des intervenants spécifiquement formés
- . La pratique de techniques de médiation

- En fonction des acteurs, les contenus seront adaptés aux rôles tenus par chacun, comme le résume le tableau suivant :

| | Manager | RH | HSE | CHSCT (* – (**)) | SST |
|---|---------|----|-----|---------------------|-----|
| Le décodage/repérage des salariés présentant des signes de stress | X | X | | X | X |
| L'analyse des conditions de travail/organisation du travail | X | X | X | X | X |
| L'analyse de son propre comportement avec une prise en compte de l'impact sur les équipes, en situation hiérarchique | X | X | | | |
| Les aspects réglementaires | | X | X | X | |
| Le debriefing après des personnes | | X | | | X |
| La pratique de techniques de médiation | X | X | | X | |
| Le décryptage de l'impact sur les comportements des conditions de travail, de l'organisation du travail et des relations du travail | X | X | | X | |

(*) : Le temps consacré par les élus aux formations décrites dans le tableau ci-dessus est à la charge de l'employeur

(**) : Les élus du personnel volontaires bénéficieront aussi des formations prévues pour les membres des CHSCT

L'ensemble de ces actions de formation sera affirmé comme une priorité dans le cadre des orientations de formation et ceci pour les années qui précèdent le premier bilan global de l'accord tel que prévu au chapitre 5.

➤ Actions de sensibilisation et de communication

Ces actions concernent l'ensemble des salariés ; elles peuvent correspondre à l'organisation de conférences par des experts sur les sites, par la création et la diffusion de supports institutionnels (un numéro des Essentiels de l'accord, espace dédié sur l'intranet RH, ...)

➤ Actions d'accompagnement des personnes, en particulier dans les situations de changement

Les changements affectant les personnes concernent la mobilité ou les évolutions d'organisation.

La mobilité recouvre la mobilité géographique et/ou la mobilité fonctionnelle et/ou toute situation de changement de poste.

Il est important de prendre en compte l'impact de ces changements pour la personne. A ce titre, trois temps sont à prendre en compte :

- Avant la prise de fonction, un point sera fait entre le gestionnaire de carrière et le salarié pour préparer son arrivée,
- Au moment du changement de fonction, le gestionnaire de carrière fera un point avec le salarié concerné et sa hiérarchie nouvelle, pour identifier les actions spécifiques de formation à prévoir tout comme les actions d'accompagnement ou les actions d'intégration dans le nouvel environnement de travail,
- Après quelques mois dans le poste, le responsable hiérarchique direct fera un point formalisé sur l'intégration de son collaborateur dans son nouvel environnement de travail (adéquation compétences / exigences du poste, relation avec l'équipe, ...).

Chapitre 2 : Actions en matière de repérage des terrains à risques

- Le repérage de terrains à risques passe par la mesure d'indicateurs pertinents et par des alertes en provenance du terrain.
- Les indicateurs que nous pouvons retenir, susceptibles de révéler la présence de stress dans des secteurs de l'entreprise, ont été répertoriés notamment par l'INRS. La liste suivante pourra être complétée dans le cadre de l'Observatoire (cf. chapitre 4) :
 - Taux d'absentéisme
 - Taux de turn-over (c'est à dire taux de départs) et postes vacants
 - Demandes de mobilité,
 - Taux d'accidents du travail,
 - Taux de productivité
 - Taux de qualité

Il s'agit tant de mesurer les niveaux que l'évolution de ces indicateurs.

Ces indicateurs issus du bilan social ou des systèmes de gestion de l'entreprise seront complétés par les résultats, sous forme de distribution statistique, du niveau d'état de stress perçu par la population. Ces statistiques seront établies une fois par an à partir de la consolidation des mesures individuelles (OMSAD).

Pour lancer la démarche, une mesure du climat social sous la forme d'un diagnostic initial sera engagée par Arkema France à partir d'une enquête de bien-être au travail auprès d'un échantillon statistiquement représentatif des salariés. Cette enquête pourra être confiée à un organisme extérieur spécialisé dans les méthodes d'enquête d'opinion et de climat.

- Le repérage des terrains à risque permettra d'identifier des populations par structure (sites, service, etc...), par métier (métier vente, administration, production, recherche, finance...) ou par d'autres catégories (âge, sexe, statut...).

Une liste de critères signalétiques est jointe en annexe 2, à titre d'exemple.

- La mesure de ces indicateurs fera l'objet d'un suivi dans le cadre de l'Observatoire Arkema France du stress au travail (cf. chapitre 4).
En matière de mesure du climat social, il appartiendra à l'Observatoire d'apprécier par la suite la pertinence et la fréquence de cette modalité de mesure
- L'Observatoire Arkema France pourra également être saisi par des alertes en provenance du terrain (cf chapitre 4).

Chapitre 3 : Actions en matière d'analyse des facteurs de stress, explicatifs des terrains à risque repérés

- Une fois les terrains à risques repérés, il s'agit d'analyser dans un but de compréhension puis d'action, les facteurs de stress qui peuvent expliquer ces situations.

Les facteurs de stress qui peuvent s'appliquer tout ou en partie, en fonction des terrains, ont été précisés dans l'ANI (Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008) comme par l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité).

Ils sont classés selon les catégories suivantes :

- Organisation et processus de travail
- Temps de travail (horaires, rythmes, etc....)
- Les conditions et l'environnement de travail (bruit, promiscuité, chaleur, substances dangereuses, etc....)
- Facteurs liés à la tâche ou liés au contenu même du travail à effectuer
- Facteurs liés aux relations de travail et à la communication, soutien de la hiérarchie, des membres de l'équipe, des collègues des fonctions support
- Management
- Changement
 - Evolution des organisations
 - Déménagement
- Formation
 - Degré d'adéquation formation / poste
- Reconnaissance et valorisation

- Afin de disposer d'éléments objectifs, il conviendra de réaliser des mesures au plus près du terrain, c'est à dire auprès des salariés concernés, sous forme d'enquête ou de questionnaire ou en s'appuyant sur l'expression directe des salariés dans le cadre d'une analyse qualitative.

- Ces mesures pourraient être confiées par Arkema France à un intervenant extérieur. Il aura pour mission de mesurer les facteurs de stress dans un terrain à risque identifié et devra répondre aux critères suivants :
 - Expérience professionnelle et compétences en matière d'analyse des conditions de travail et de l'organisation du travail (ergonomie, psychologie et sociologie du travail)
 - Expérience professionnelle et compétence en matière de méthode et de conduite d'enquête (entretiens, questionnaire, observations sur le terrain...)
 - Indépendance (garantie notamment par un organisme paritaire).

- Sur la base des résultats identifiant les facteurs de stress sur le terrain, des plans d'actions seront déterminés et feront l'objet d'une analyse et d'un suivi. Ils pourront concerner des actions telles que (cette liste est indiquée à titre d'exemple, sachant que chaque plan d'action sera propre à chaque contexte de travail en fonction du diagnostic initial) :
 - Clarté des rôles
 - Communication interne
 - Management
 - Développement des compétences et actions de formation / adéquation au poste
 - Relations avec les collègues, soutien des collègues et des supérieurs hiérarchiques
 - Articulation et conciliation vie professionnelle / vie privée
 - Gestion du changement

Les plans d'action locaux seront conduits et mis en œuvre par l'établissement. Pour les domaines transversaux ils seront conduits et mis en œuvre par la fonction Ressources Humaines d'Arkema France.

Chapitre 4 : Création d'un Observatoire Arkema France du Stress au Travail et sa déclinaison par établissement

- Les parties signataires de l'accord conviennent de la création d'un Observatoire Arkema France ayant pour vocation de contribuer à la prévention du stress au travail.
- Le rôle de l'Observatoire s'inscrit dans la durée. Il se réunit une fois par an au moins et il est informé dans ce cadre sur :
 - Les résultats des mesures des indicateurs
 - Les terrains à risques repérés
 - Les facteurs de stress explicatifs de ces situations
 - Les plans d'actions à engager

Il assure également un rôle de suivi du déploiement sur la durée de ces plans d'action et veille à l'impact des actions engagées quant à l'amélioration des indicateurs. Il est en mesure de formuler des recommandations en matière de plans d'actions. Enfin, il peut proposer l'extension, sur l'ensemble de l'entreprise, des bonnes pratiques mises en œuvre localement.

- Il peut aussi être saisi par des alertes en provenance du terrain. Il lui appartient de définir le mode de remontées de ces alertes.
- Les travaux de l'Observatoire pourront faire l'objet de communications à destination des salariés.
- Il est composé de la manière suivante :
 - Des représentants des fonctions de l'entreprise concernées par le thème du stress avec une représentation centrale et du terrain (3 au total)
 - Services de Santé au travail
 - RH
 - HSE
 - Des représentants des salariés
 - 3 membres désignés par les OS signataires.

Tous les membres de l'observatoire sont volontaires et sont désignés nominativement. Leur intervention s'inscrit dans la durée, ce qui suppose une continuité de leur rôle. A ce titre, en cas d'absence (sauf en cas d'absence pour cause de départ ou absence de longue durée) ces derniers ne pourront pas être remplacés.

L'observatoire pourra en cas de besoin faire appel ponctuellement à des experts externes, indépendants. Dans ce cas, il définira les attentes vis-à-vis de l'intervention de l'expert pour l'éclairer sur un point ou un angle particulier (par exemple : méthodes de décodage des signes de comportement, méthodes d'enquête, méthodes statistiques, pratiques d'autres entreprises etc)

- Dès la signature du présent accord, une réunion de lancement sera organisée pour :
 - s'assurer du lancement ou de la mise en place des éléments décrits dans les chapitres 1, 2 et 3, dont en particulier le cahier des charges des formations définies au chapitre 1
 - définir ses modalités de fonctionnement
 - engager une réflexion sur une proposition de charte de l'entreprise relative à la prévention du stress au travail.

- Afin d'être au plus près des situations de travail et de suivre les plans d'action locaux, l'Observatoire Arkema France du stress au travail sera représenté à l'échelle de chaque établissement dans le cadre d'une réunion annuelle rassemblant :
 - Le médecin du travail
 - Le responsable RH
 - Le responsable HSE
 - 2 représentants désignés par les OS signataires.

Le Président et le secrétaire du CHSCT (ou son représentant) participeront à cette réunion.

Tous les membres de l'observatoire au niveau local sont aussi volontaires et sont désignés nominativement. Leur intervention s'inscrit dans la durée, ce qui suppose une continuité de leur rôle. A ce titre, en cas d'absence (sauf en cas d'absence pour cause de départ ou absence de longue durée) ces derniers ne pourront pas être remplacés

Les recommandations formulées dans le cadre de ces réunions annuelles locales seront transmises à l'Observatoire pour alimenter ses travaux.

Chapitre 5 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

- Il est convenu entre les parties que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de signature

- Tous les trois ans, les parties conviennent de se rencontrer pour effectuer un bilan global des actions engagées et prévoir les mesures d'ajustement nécessaires, par voie d'avenant à l'accord.
- Les parties signataires, à la demande d'une d'entre-elles, conviennent de se rencontrer si de nouveaux dispositifs légaux, réglementaires ou conventionnels relatifs à la prévention du stress au travail sont définis et nécessitent une évolution du présent accord.

Dépôt

Arkema France procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ont signé :

Pour la Société Arkema France :
Le Directeur Général
Michel DELABORDE

Pour la Fédération Nationale des Syndicats du Personnel d'Encadrement des
Industries Chimiques et connexes CFE-CGC CHIMIE :
Patrice BREANT

Pour la Fédération CFTC – Chimie, Mines, Textile, Energie - Secteur Chimie :
Daniel SCHWARTZ

Pour la Fédération Chimie Energie CFDT :
Serge COSSUTTI

Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT :
Christian LAMOTTE

Pour la Fédération Nationale des Travailleurs des Industries Chimiques CGT-FO :
Jacques PRUNET

ANNEXE 1

Charte Sécurité, Santé, Environnement et Qualité

Arkema place en tête de ses priorités la sécurité et la sûreté de ses activités, la santé des personnes, le respect de l'environnement ainsi que la satisfaction de ses clients. Arkema est engagé dans le *Responsible Care*[®], une démarche volontaire de gestion responsable des activités et des produits, fondée sur une dynamique de progrès continu. En particulier, deux programmes sont déployés à l'échelle mondiale : *Sécurité en action* pour promouvoir et renforcer la culture sécurité de tous les collaborateurs et *Terrains d'entente*[®] pour développer des relations de confiance avec la société civile.

Afin de fidéliser nos clients et partenaires, nous devons anticiper leurs attentes ; notre organisation et nos processus favorisent la proximité, l'écoute et la capacité d'innovation, qui sont pour nous des domaines permanents d'amélioration.

La politique d'Arkema se traduit par les engagements suivants :

 Nous veillons à respecter les lois et réglementations applicables à Arkema, partout où s'exercent ses activités.

 La gestion responsable des produits prend en compte, dès le stade de la conception, la santé, la sécurité et la protection de l'environnement sur l'ensemble du cycle de vie.

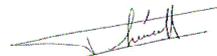
 Nos systèmes de management relatifs à la sécurité, à l'environnement, à la qualité sont adaptés à chaque activité et reposent sur la définition d'objectifs de progrès, la mise en œuvre de plans d'actions, la mesure des résultats obtenus et le contrôle associé. Ils sont évalués périodiquement.

 Notre politique de prévention des risques implique la mise en place des moyens et des plans d'intervention destinés à faire face à d'éventuels accidents ; ces dispositifs sont périodiquement mis à jour et sont vérifiés lors d'exercices organisés à intervalles réguliers.

 Dans le choix de nos partenaires industriels et commerciaux, nous privilégions ceux qui adhèrent à notre politique en matière de sécurité, de santé, d'environnement et de qualité.

 Chacun, à son niveau, doit se sentir personnellement responsable de la prévention des risques d'accident, de la protection de la santé et de l'environnement, et de la qualité des produits et services. La prise en compte de cette exigence est évaluée lors des entretiens individuels périodiques.

 En matière de santé, de sécurité, d'environnement et de qualité, Arkema adopte une attitude d'ouverture et de dialogue vis-à-vis des parties prenantes.



Thierry Le Hénaff
Président-directeur général



Arkema met notamment en œuvre le référentiel ISO 9001



ANNEXE 2

| Critères signalétiques | |
|-------------------------------|--|
| 1 | Sexe |
| 2 | Age |
| 3 | Statut |
| 4 | Ancienneté dans le poste |
| 5 | Ancienneté dans le Groupe |
| 6 | Déplacements professionnels |
| 7 | Mode de travail (sur site ou home office) |
| 8 | temps de travail |
| 9 | Rythme de travail |
| 10 | Temps de trajet domicile-travail Aller Retour |
| 11 | Nombre de personnes encadrées directement (N-1) ? |
| 12 | Nombre de personnes encadrées indirectement ? (N-2, etc.) |
| 13 | Situation familiale |
| 14 | Entité / Site |
| 15 | Métier |