

ACCORD DE METHODE RELATIF A LA PREVENTION
DU STRESS PROFESSIONNEL

ENTRE :

RENAULT s.a.s.

Représentée par M. Gérard LECLERCQ

Directeur des Ressources Humaines Groupe



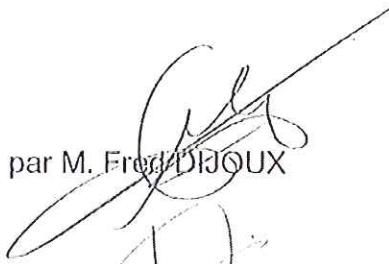
D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fred DJOUX

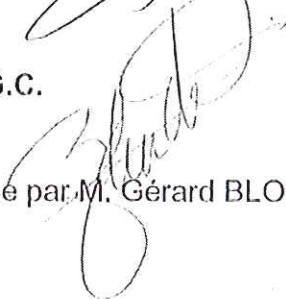


C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

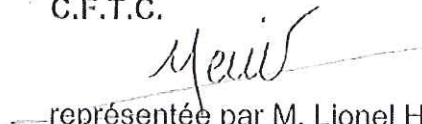
C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL



C.F.T.C.

représentée par M. Lionel HEIN



F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK



D'autre part,

PREAMBULE :

La Déclaration des droits sociaux fondamentaux du Groupe Renault, signée le 12 octobre 2004, avec la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), le Comité de groupe Renault (CGR) et les organisations syndicales ci-après : FGTB, CFDT, CFTC, CGT, CCOO, CSC, FO, UGT, CFE-CGC sert de fondement à la Politique sur la santé, la sécurité, l'ergonomie et les conditions de travail du Groupe RENAULT. Basée sur la prévention des risques, cette politique vise à préserver la santé physique et mentale du personnel ainsi qu'à proposer des conditions de travail motivantes. Elle s'appuie sur un système de management et de labellisation déployé sur l'ensemble des établissements et des métiers. En 2009, l'ensemble des établissements du Groupe étaient labellisés.

La prévention du stress s'inscrit également dans le cadre défini par l'Accord européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004 et par l'Accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008. Ce dernier accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales.

Depuis 1998, Renault a mis en place sur plusieurs sites du Groupe un Observatoire du Stress, de l'Anxiété et de la Dépression (OMSAD). Ainsi, des examens complémentaires, pratiqués lors des visites périodiques de la médecine du travail, permettent une évaluation individuelle, et une prise en charge médicale si besoin. Aujourd'hui, plus de 8000 tests sont réalisés chaque année.

L'évaluation du risque stress peut se faire sur la base d'une mesure croisant les facteurs de stress et leur impact sur les individus. C'est ce qui a conduit Renault sas à arrêter les modalités de mise en œuvre de l'évaluation du stress et à en partager les attendus, notamment en vue de la prévention.

La direction et les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité de fixer ensemble des règles de méthode pour l'appréciation et la prévention du stress au travail. C'est l'objet du présent accord qui, dans le cadre du contrat social mis en œuvre pour les années 2010 et 2011, sera accompagné d'accords portant sur différents aspects de l'amélioration de la vie au travail.

La prévention des facteurs de stress professionnels est prise en compte par les CHSCT notamment au travers du Document Unique et du programme annuel de prévention. Ainsi, chaque année, à minima, la « fiche stress » est actualisée dans tous les CHSCT. Différents indicateurs internes et les données issues des enquêtes relatives au management ou au stress permettent une évaluation des situations impliquant des plans d'actions.

FD

C

B
A HZ

Article 1^{er} – Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les établissements et toutes les catégories de salariés de RENAULT sas ; il s'applique également à toutes les filiales industrielles de RENAULT sas situées en France.

CHAPITRE 1 - Descriptions

L'Accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 (A.N.I.) fixe ainsi la définition du stress :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. 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 causer des problèmes de santé.

Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. En effet, le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité 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.

CHAPITRE 2 – Etat des lieux

Article 2.1 – Organisation du travail et processus de travail

En matière d'organisation du travail, les éléments ci-après sont mis en œuvre : application de la Politique Santé, Sécurité et Conditions de Travail et du système de management qui y est associé afin de sécuriser les éléments des conditions de travail ayant un impact sur le stress, application des principes du dossier de l'UET, rappel du respect des durées du travail et des temps de repos, examen de la structure des organisations et des processus de travail, gestion des mobilités professionnelles et prise en compte de l'équilibre vie privée / vie professionnelle

FD

B

LH

E

Article 2.2- Approche individuelle

Elle se réalise par la poursuite de l'utilisation de l'OMSAD, dont l'extension sera proposée aux services médicaux autonomes des établissements, mais aussi par la mise en place du réseau de détection et d'accompagnement des personnes en difficulté (managers, RRHP, service médical, assistantes sociales, représentants du personnel), la mise en place de vacations de psychologues sur certains sites, l'organisation de forums sur le thème de la Santé, la mise en place de prestations spécialisées au service de santé au travail et la formation des infirmières

Article 2.3 – Management

L'entretien individuel est un vecteur important entre le manager et le salarié et doit permettre notamment d'échanger sur la charge et l'organisation du travail. En cela, la formation à la pratique du management (échanges collaborateur-hiérarchique, conduite de l'entretien individuel ...) est un outil fondamental. Par ailleurs, les réunions hebdomadaires des UET sont des vecteurs primordiaux d'échanges collectifs entre les managers et les collaborateurs.

Les actions de reconnaissance, de valorisation, les formations des managers à la détection et l'accompagnement des personnes en difficulté et les actions d'animation des UET sont des facteurs de régulation.

Article 2.4 - Environnement de travail

L'amélioration de l'ergonomie des postes de travail, la création d'espaces de convivialité dans le cadre des implantations, la limitation de l'exposition au bruit et autres nuisances sont autant d'éléments de nature à limiter les effets néfastes du stress.

En outre, la facilitation du télétravail à domicile, organisé par accord d'entreprise, permet de limiter les inconvénients des distances et temps de trajet importants.

CHAPITRE 3 – Méthode d'action

Article 3.1 - Modalités de mise en œuvre

Le présent dispositif constitue la référence du Groupe Renault, afin de garantir une homogénéité et une cohérence dans les travaux relatifs à la prévention du stress au travail,

L'approche retenue prend en compte l'interaction entre l'environnement professionnel de travail et l'individu.

Elle intègre : un outil diagnostique pour diverses populations, un outil d'analyse et de compréhension, une aide au choix des actions correctives et préventives et

un outil d'évaluation de l'efficacité des actions. La mise en œuvre de ce processus doit s'appuyer sur des cycles de 2 à 3 années (du diagnostic à la mesure de l'efficacité des plans d'actions).

Le diagnostic repose sur :

- Une évaluation quantitative
- Et une évaluation qualitative

La confidentialité et l'anonymat sont garantis ; le stockage des données est réalisé à l'extérieur de l'entreprise. Une déclaration est faite auprès de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL). Afin de garantir la confidentialité des enquêtes, aucune analyse concernant des populations inférieures à 30 personnes ne sera réalisée.

Sur la base des questionnaires individuels, des analyses plus globales sont établies. Elles permettent l'élaboration de plans d'actions aux niveaux central et établissements en tenant compte des critères de segmentation.

Comme toujours en matière de prévention, l'intensité des facteurs de risque est à prendre en compte pour qualifier le risque : faible, modéré ou élevé ; pour les enquêtes de mesure des facteurs de stress professionnels, c'est l'indice de COOPER qui est utilisé.

Le calendrier est le suivant :

- Organisation et réalisation d'une enquête par un cabinet extérieur : 6 mois
- Analyse des données, appropriation par le management, élaboration de plans d'action : 6 mois
- Mise en œuvre du plan d'actions : 1 à 2 ans

Soit une durée de 2 à 3 ans entre le lancement d'une enquête et la mesure des effets des plans d'actions associés.

Article 3.2 – Plans d'actions central et établissements

Sur la base de l'enquête, un plan sera défini, suivi par le Comité de pilotage Central et décliné dans chacun des établissements.

Les actions sont priorisées en tenant compte de la présence et de l'impact des facteurs de stress mesurés.

Des plans spécifiques aux établissements sont établis en complément par les Comités de pilotage locaux dans le cadre de l'activité des CHSCT pour leur périmètre respectif.

FD
20
H
H

6

Article 3.3 - Suivi des plans d'action, Comités de pilotage et commissions paritaires

Un comité de pilotage pluridisciplinaire est mis en place au niveau central et dans les établissements.

Ce comité de pilotage est composé d'experts des conditions de travail, de médecins du travail et de managers.

Les membres des « comités de pilotage » et les RRHP suivront la formation « prévention du stress professionnel » prévue à l'article 4.1 du présent accord. En fonction des besoins, d'autres formations pourront être dispensées tant au niveau central que des établissements.

La commission paritaire centrale est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales. La représentation employeur est pluridisciplinaire afin de couvrir l'intégralité du champ de la Santé.

Elle se réunit, à l'initiative de la direction ou des organisations syndicales, au moins une fois par an.

Chaque année, un bilan des actions engagées sera présenté dans les instances officielles (centrales et locales), comme toutes les autres données relatives aux questions de Santé, Sécurité, Ergonomie et Conditions de Travail. En complément, un bilan spécifique sera présenté au comité de pilotage central et à la commission paritaire centrale, ainsi que dans les établissements dans les commissions de coordination des CHSCT ou une instance équivalente.

Article 3.4 – Rôle des CHSCT

Le CHSCT est un acteur majeur de la prévention des risques professionnels. Il est impliqué et consulté dans l'élaboration du programme annuel de prévention, du « document unique » et de la « fiche stress ».

Au niveau des établissements, les CHSCT et leurs commissions de coordination ou leurs commissions paritaires suivent la mise en œuvre du présent accord conformément à leurs attributions.

CHAPITRE 4 - Formation

Article 4.1 - Création d'un module de formation « prévention du stress professionnel »

En complément des modules de formation existants (gestion du stress, détection des personnes en difficulté...), un module de formation spécifique concernant la « prévention du stress professionnel » sera élaboré ; il sera axé sur la compréhension du sujet et les modalités de prévention s'y rapportant.

F0
11
12
13

Article 4.2 – Formation des managers

En complément des modules de formation déjà dispensés, les managers suivront la formation « prévention du stress professionnel ». En fonction des besoins, le dispositif de formation existant sera enrichi.

Article 4.3 – Formation des représentants du personnel

De par leur mandat et leurs compétences, les membres des CHSCT sont des acteurs essentiels en matière de prévention du stress professionnel ; ils suivront la formation « prévention du stress professionnel ». Les membres du CCE, les membres des comités d'établissement, les délégués syndicaux et les délégués du personnel pourront également suivre cette formation.

Article 4.4 – Formation du personnel

Un module de formation spécifique à l'attention du personnel sera intégré à l'offre de formation.

CHAPITRE 5 – Suivi de l'accord

Une commission centrale de suivi de l'accord, composée de trois représentants de chacune des organisations syndicales signataires veille à l'application de l'accord.

Elle se réunit, à l'initiative de la direction ou des organisations syndicales, au moins une fois par an.

CHAPITRE 6 – Dispositions générales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

Les signataires conviennent de se rencontrer si de nouveaux dispositifs légaux, réglementaires ou conventionnels relatifs au Stress Professionnel sont définis et nécessitent une évolution du présent accord.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L. 2261-3 dernier alinéa du Code du Travail auront été accomplies.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L.2261-9 du code du travail.

FD
O HZ
A

§

Le présent accord est déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes des Hauts-de-Seine par Renault s.a.s.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 12 mars 2010

10

11 H2 E

RENAULT s.a.s.
Représentée par M. Gérard LECLERCQ

Directeur des Ressources Humaines Groupe

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL

C.F.T.C.

représentée par M. Lionel HEIN

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK