

**ACCORD SUR LA DEMARCHE DE PREVENTION DES
RISQUES LIES AU STRESS AU TRAVAIL**

ENTRE

La Société ALTRAN TECHNOLOGIES dont le siège social est sis au 58 Boulevard Gouvion St-Cyr à 75017 PARIS

La Société ALTRAN CIS dont le siège social est sis au 58 Boulevard Gouvion St-Cyr à 75017 PARIS

Représentées par Monsieur Pierre BŒUF, en qualité de Directeur des Affaires Sociales et Madame Cathy SAINT JULIEN, en qualité de Directrice des Ressources Humaines France

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Le syndicat CFE-CGC SNEPI, représenté par

Le syndicat F3C- CFDT, représenté par

Le syndicat SICSTI- FTC, représenté par

Le syndicat CGT, représenté par

Le syndicat CGT-FO, représenté par.....

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Handwritten signatures and initials:
Duy
CGT
1 SG
ST

PREAMBULE

L'accord de méthode ci-après est un accord préliminaire pour amener à la négociation d'un accord de prévention du stress entre la Direction d'Altran et les partenaires sociaux. Le but de cet accord de méthode est de réaliser, rapidement, un diagnostic des causes et impact du stress chez ALTRAN par un organisme extérieur, choisi conjointement par les Organisations Syndicales et la Direction. L'organisme missionné rendra compte des résultats et émettra des recommandations. Ces recommandations seront reprises par les Organisations Syndicales et la direction comme bases de négociation de l'accord de prévention du stress.

D'autre part, l'accord-cadre européen devant être transposé en un accord français et les négociations entre partenaires sociaux et organisation patronale ayant commencé depuis octobre 2009, un accord pourrait aboutir dans les mois qui viennent.

Les sociétés ALTRAN TECHNOLOGIES et ALTRAN CIS entendent réaffirmer, au travers d'un processus de négociation avec les Partenaires Sociaux, leur volonté de préserver la santé des salariés, en luttant contre toutes les formes de stress au travail.

Cette volonté est notamment encadrée par :

- l'Accord cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail ;
- l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 sur le stress au travail ;
- le plan d'urgence lancé par le ministère du Travail le 9 octobre 2009.

Ces dispositions constituent le cadre juridique en termes de prévention des risques liés au stress au travail.

Depuis mai 2009, un groupe de travail sur le stress a été constitué à l'initiative de la Direction d'Altran Technologies. Ce groupe de travail a travaillé selon ses propres moyens d'estimation et d'analyse de la question du stress, et a mis en place des formations à la gestion individuelle du stress.

Les Partenaires Sociaux s'entendent sur le fait que le stress au travail se définit comme « *la survenance 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 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.* » (ANI du 2 juillet 2008).

Les Partenaires Sociaux rappellent que le management, la médecine du travail et les Représentants du Personnel, (Comité d'Entreprise, Délégués du personnel, C.H.S.C.T et représentants syndicaux) ont un rôle essentiel dans la démarche de lutte contre le stress lié au travail.

Handwritten signatures and initials:
- Top right: "AW" with a checkmark and "aw"
- Middle: "2" with "SG" below it
- Bottom left: "JED" with a checkmark
- Bottom right: "EJ" with a checkmark

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'un diagnostic de la situation des sociétés ALTRAN CIS et ALTRAN TECHNOLOGIES comme un préalable à la négociation. Pour ce faire, le présent accord a pour objet :

- de lancer un diagnostic du stress au travail dans les sociétés ALTRAN TECHNOLOGIES et ALTRAN CIS
- d'instituer un « Groupe projet stress au travail » commun aux sociétés ALTRAN TECHNOLOGIES et ALTRAN CIS,
- de déterminer un calendrier prévisionnel (cf article 3.3)
- de viser les mesures générales concourant à la préservation de la santé des salariés contre le stress au travail.

ARTICLE 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable au sein de :

- La société ALTRAN TECHNOLOGIES
- La société ALTRAN CIS

ARTICLE 2 – Conduite du projet Stress au travail

2.1 Missions des Organisations syndicales

Les organisations syndicales :

- proposent une liste de prestataires
- participent à l'élaboration du cahier des charges en vue de la réalisation du diagnostic qui sera assorti de préconisations,
- participent à la sélection finale du prestataire selon des critères définis dans le cahier des charges.

A cette occasion, la Direction des Achats Altran sera associée au processus du choix du prestataire en faisant bénéficier de son expérience en matière de rédaction de cahiers des charges et d'analyse des réponses et dans le respect des procédures internes.

Handwritten signatures and initials:
- Top right: *AB* (with arrow pointing right), *Aug*, *3*, *aw*
- Bottom left: *est*, *SG*, *ET*

2.2 Groupe projet Stress au travail

2.2.1 Composition du Groupe projet

Les directions des sociétés ALTRAN TECHNOLOGIES et ALTRAN CIS prendront l'initiative de créer un Groupe projet Stress au travail commun dès l'entrée en vigueur du présent Accord ; celui-ci aura vocation à exister jusqu'à ce qu'il ait délivré ses recommandations au regard du diagnostic.

Ce Groupe projet, présidé par le Directeur des Ressources Humaines en charge du projet sera composé comme suit :

- 1 membre par CHSCT existant au sein de chaque société ;
- 3 Responsables des Ressources Humaines
- 1 médecin du travail pour ALTRAN TECHNOLOGIES et 1 pour ALTRAN CIS,
- le Responsable Hygiène et Sécurité.

Une formation d'une journée à la charge de chaque société sera dispensée à tous les membres du Groupe projet.

2.2.2 Missions du Groupe projet

Le Groupe projet Stress au travail aura notamment pour mission :

- l'examen des résultats du diagnostic ;
- la rédaction de recommandations ;
- la communication de ces recommandations aux Organisations Syndicales participant à la négociation.

Le Groupe Projet assurera la communication de ses comptes rendus de réunions aux Organisations Syndicales participant à la négociation.

ARTICLE 3 – Approche méthodologique en vue de la préparation des négociations dans les Sociétés

3.1 Diagnostic

3.1.2 Objet du diagnostic

Dans le cadre global de l'ANI et en vue d'en transposer le contenu lors d'une négociation à venir, un diagnostic sera mené au sein des Sociétés ALTRAN TECHNOLOGIES et ALTRAN CIS, par un organisme indépendant et extérieur à ALTRAN, afin d'évaluer le niveau des risques liés au stress au travail.

BA 4 AW
SG ST

Cette démarche permet d'assurer une approche neutre et fiable du stress au travail sur l'ensemble du périmètre organisationnel et géographique des Sociétés ALTRAN TECHNOLOGIES et ALTRAN CIS.

Le prestataire sera missionné pour ce diagnostic qui sera effectué au travers d'une lettre de mission élaborée conjointement par les Organisations Syndicales et la Direction.

Le prestataire fournira un rapport détaillé incluant notamment :

- Les différentes situations de stress par type de population
- Le niveau de stress par type de population (selon l'âge, le sexe, la fonction, l'ancienneté, le département...)
- Les facteurs de stress
- L'impact du stress sur les individus sur le plan psychologique (anxiété, dépression) et physique ou comportemental
- Les recommandations d'actions de prévention à mettre en œuvre.

3.1.2 La restitution du diagnostic

Le diagnostic effectué par le prestataire a pour objectif de permettre à terme la négociation d'un Accord en vue de réduire, voire supprimer les risques liés au stress au travail existants au sein des Sociétés ALTRAN TECHNOLOGIES et ALTRAN CIS.

La restitution du diagnostic sera faite en séance plénière par le prestataire aux membres du Groupe projet et aux Organisations Syndicales participant à la négociation, ainsi qu'à la Direction.

3.2 Négociations

Les négociations sur la prévention des risques liés au stress au travail entre la Direction des Sociétés ALTRAN TECHNOLOGIES et ALTRAN CIS et les Partenaires Sociaux s'appuieront notamment sur les résultats du diagnostic et les recommandations communiquées par le prestataire et/ou le Groupe projet aux Organisations Syndicales participant à la négociation.

Handwritten notes and initials in purple ink at the bottom right of the page, including the number 5 and the letters CJ, SG, and EJ.

3.3 Calendrier prévisionnel

Dans le cadre du présent accord, il a été défini le calendrier prévisionnel suivant, soumis à la réalisation complète du diagnostic :

Information des CHSCT et parties prenantes	Avril 2010
Elaboration du cahier des charges et choix du prestataire	31/05/2010
Réalisation d'un diagnostic stress au travail au sein des Sociétés ALTRAN TECHNOLOGIES et ALTRAN CIS.	15/09/2010
Présentations des résultats du diagnostic au Groupe projet Stress et aux Organisations Syndicales	30/09/2010
Travail du Groupe projet stress au travail à partir du diagnostic réalisé	Mois d'octobre 2010
Recommandations du Groupe projet	Fin octobre
Réunions de négociation sur le stress au travail	Début novembre 2010

ARTICLE 4 – Mesures de prévention et d'élimination des risques liés au stress au travail

Les actions de prévention, élimination, ou à défaut, de réduction des situations de risques liés au stress au travail qui seront mises en place dans les Sociétés ALTRAN TECHNOLOGIES et ALTRAN CIS pourront inclure diverses mesures.

Ces mesures pourront notamment viser à :

- améliorer l'organisation, la définition des processus, des procédures, des documents de gestion du personnel et leur respect, les conditions et l'environnement de travail,
- assurer un soutien adéquat de la Direction aux personnes et aux équipes,
- donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'expression et d'échanges à propos de leur travail et de promouvoir les bonnes pratiques,
- assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail,
- assurer l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement, afin de développer la prise de conscience et la compréhension des risques liés au stress, de ses causes possibles, de la manière de le prévenir, de le détecter et d'y faire face.

Handwritten signature and date:
6
Luz SG ET

ARTICLE 5 – Durée de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature et prendra fin au terme de la négociation sur le stress au travail (accord ou constat de désaccord).

A son terme, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout son effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prorogé par tacite reconduction.

ARTICLE 6 – Révision

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions du Code du travail. Des avenants pourront ainsi être négociés et signés.

ARTICLE 7 – Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original (version papier) et une copie (version électronique) auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

En outre, un exemplaire original sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 30/03/2010

Pour la Direction
Madame Cathy SAINT JULIEN
Directrice des Ressources Humaines France

Monsieur Pierre BŒUF
Directeur des Affaires sociales



Pour CFE-CGC SNEPI

le 30/03/2010

William OSTER

Pour la F3C-CFDT

J-C DURIEU

Pour la CGT

Am. Nane MARSON
DS

Pour la SICSTI-CFTC

E. Jérôme PSCG CFTC

E. Jérôme

Pour CGT- FO

GAETAN SEGUILLOU

DS CG