

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EVALUATION ET LA PREVENTION DU STRESS AU TRAVAIL

Vu l'avis du Comité d'hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail formulé le 1^{er} mars 2010 qui se décompte de la manière suivante : 5 avis favorables – 1 abstention – 2 avis défavorables,

Vu l'avis du Comité d'Entreprise formulé le 02 mars 2010 qui se décompte de la manière suivante : 5 avis favorables – 2 abstentions – 3 avis défavorables,

Entre les soussignés,

D'une part,

La Société TOYOTA MOTOR MANUFACTURING France SAS (T.M.M.F), désignée ci après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Makoto SANO, Président,

Et,
D'autre part,

Les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux.

Est convenu ce qui suit en vertu d'un accord collectif d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail.

Fait à Onnaing, le 04 mars 2010 en 10 exemplaires.

MS
60
F1
DB
MSK
1 DB
L.H
TD

Makoto SANO

Président



Pour la CFDT

Denis BALTY



Maryline DUMOULIN



Hakim LALAOUI



Jean-Marie MERCIER



Pour le C.F.E.-C.G.C

Dominique BISIAUX



Grégoire DECHILLY



Fabrice DUCHATEAU



Pour la CGT

Eric PECQUEUR

Daniel RAQUET

Walter WINTENBERGER

Pour FO

Brahim ARABEN

Fabrice CAMBIER

Joël COUSIN

SOMMAIRE

Préambule	Page 4
Introduction	Page 5
Article 1 – Objet	
Article 2 – Description du stress	
Article 3 – Définition de l'approche méthodologique du stress	
Approche méthodologique du stress au sein de TMMF : Etape 1	Page 7
Article 4 – Diagnostiquer le stress	
Article 4 - 1 : Etablir un diagnostic en matière de stress au sein de TMMF	
Article 4 – 2 : Objectif du diagnostic	
Article 4 – 3 : Cadrage de la démarche	
Article 4 – 4 : Cahier des charges du diagnostic	
Article 4 – 5 : Recueil des données	
Article 4 – 6 : Choix de l'organisme externe	
Article 4 – 7 : Restitution des résultats du diagnostic	
Article 4 – 8 : Dispositif de suivi et de mise à jour du diagnostic	
Approche méthodologique du stress au sein de TMMF : Etape 2	Page 10
Article 5 – Elaborer un Plan d'action annuel pour prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les facteurs de stress	
Article 5 – 1 : Engagement de mise en œuvre de plan d'action annuel	
Article 5 – 2 : Implication des représentants du personnel	
Article 5 – 3 : Suivi des résultats	
Approche méthodologique du stress au sein de TMMF : Etape 3	Page 11
Article 6 – Définir des procédures de prévention et de gestion du stress	
Article 6 – 1 : Définir une liste préventive de signaux révélateurs d'un état potentiel de stress	
Article 6 – 2 : Formalisation de ces procédures au sein d'un guide pratique	
Article 6 – 3 : Implication des représentants du personnel	
Article 7 – Former les acteurs de l'entreprise à la détection et au traitement des signaux de stress	
Article 7 – 1 : Formation des membres de l'encadrement	
Article 7 – 2 : Formation des membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail	
Article 7 – 3 : Implication des représentants du personnel	
CONCLUSION	Page 13
Article 8 – Commission de Suivi de l'Accord	
Article 9 – Durée de l'Accord	
Article 10 – Révision	
Article 11 – Dénonciation	
Article 12 – Dépôt et publicité	

60 DB
MSM L.H
3 DB MD
AD

MS

Préambule

Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation prioritaire.

Le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout salarié(e), quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, ou le type de contrat.

La lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les salariés et l'entreprise. Il importe donc de tenir compte de la diversité des salariés, des situations de travail et de la responsabilité de chacun des acteurs de l'entreprise dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.

Consciente de l'importance de la prévention des risques liés au travail, de la préservation de la santé physique et mentale de ses salariés, TMMF souhaite se mobiliser dans le développement et l'amélioration des mesures déjà existantes au sein de l'entreprise.

TMMF souhaite également s'engager durablement et de façon concertée à la création de nouveaux axes de travail, dans le but de favoriser l'évaluation, la prévention, l'élimination et, à défaut, la réduction des facteurs de stress au travail.

En conséquence, TMMF souhaite développer, par le présent Accord, la participation des institutions représentatives du personnel à ses travaux d'évaluation et de prévention du stress au travail, afin de mieux répondre aux attentes de ses salariés, et de prévenir toute situation individuelle ou collective pouvant présenter un risque anormal de stress au travail.

Le présent Accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, étendu par arrêté publié au Journal officiel du 6 mai 2009, qui transpose en droit français l'Accord européen du 8 octobre 2004, et qui vise à « augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail par les employeurs, les salariés et leurs représentants », afin de « détecter, prévenir, éviter et faire face aux problèmes de stress au travail ».

Dans le cadre des négociations préalables au présent Accord, la Direction de TMMF a rencontré les Organisations syndicales représentatives à quatre reprises :

- Lors de la première réunion de négociation du 14 janvier 2010, l'objectif de la négociation, le cadre légal afférent au thème de la négociation et les Accords nationaux et européens ont été présentés aux Organisations syndicales représentatives par la Direction de TMMF. La Direction de TMMF a ensuite proposé une description du stress appuyée sur l'expertise de la médecine du travail ainsi qu'une démarche méthodologique pour aborder la question du stress au sein de TMMF. Au cours de cette réunion, les Organisations syndicales représentatives ont exposé leurs remarques.
- Lors de la seconde réunion du 21 janvier 2010, la Direction de TMMF a présenté les aspects constitutifs d'une démarche d'évaluation et de diagnostic appuyée de nouveau sur l'expertise de la médecine du travail. La négociation a ensuite porté sur le choix d'un diagnostic mené soit par TMMF, soit avec l'aide d'une expertise externe.
- Lors de la troisième réunion du 28 janvier 2010, la Direction de TMMF a présenté la démarche d'action nécessaire et consécutive à la phase d'évaluation et de diagnostic ayant fait l'objet de la réunion du 21 janvier 2010.
- Lors de la quatrième réunion du 04 février 2010, la Direction de TMMF a présenté les aménagements du projet d'Accord et a procédé à la lecture du présent Accord.

MAS
61
A
DB
MSM LH
4 26
TID

INTRODUCTION

Article 1 – Objet

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 02 juillet 2008, et conformément aux échanges des réunions préparatoires au présent Accord, TMMF a pour objectifs :

- De partager une vision commune et concertée avec les partenaires sociaux du stress au sein de TMMF,
- De définir et mettre en place une méthode de travail efficace pour identifier et traiter les facteurs de stress liés au travail au sein de TMMF,
- D'impliquer tous les acteurs de l'entreprise (Management, membres du CHSCT, Médecins et Organisations syndicales signataires du présent Accord) dans la gestion quotidienne des situations de stress au sein de TMMF, notamment par la formation et l'information de ces acteurs.

Article 2 – Description du stress

Afin de travailler sur des données partagées et connues des parties signataires au présent Accord, TMMF propose aux parties signataires de se référer à la description du stress énoncée par l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 et l'Accord Cadre Européen du 08 octobre 2004.

L'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 décrit le stress comme « *un état qui 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 peut causer des problèmes de santé. »

Les parties signataires ont ajouté à la présente description les termes suivants :

« Les facteurs de stress sont multiples tant dans l'environnement professionnel que dans la vie privée. »

Les parties signataires du présent Accord assurent leur volonté de respecter cette description ainsi que la description proposée par l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008.

En accord avec cette description, les parties signataires du présent Accord se proposent de dresser une liste non exhaustive des potentiels facteurs professionnels de stress. Cette liste permet un travail efficace et permet de cibler au mieux les actions à mener en fonction des situations. Peuvent notamment être considérés comme des facteurs de stress :

- **Des facteurs liés à l'organisation du travail :** Imprécision des missions confiées, contradiction entre les exigences du poste, inadaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques, à la vie sociale ou familiale, nouveaux modes d'organisation (flux tendu, polyvalence...), instabilité des contrats de travail (contrats précaires, sous-traitance...).

MS

DB
MSM L.A
60 5 36 PD
FD

- **Des facteurs liés à la tâche** : Quantité de travail (et notamment le taux de charge), objectifs, pression temporelle, zapping, fortes exigences qualitatives, monotonie, absence d'autonomie, répétition, fragmentation...
- **Des facteurs liés aux relations de travail** : Manque d'aide de la part des collègues ou des supérieurs hiérarchiques, management peu participatif, autoritaire ou déficient, absence ou faible reconnaissance du travail accompli...
- **Des facteurs liés à l'environnement physique et technique** : Nuisances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité...)...
- **Des facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise** : Mauvaise santé économique de l'entreprise, incertitude sur son avenir, surenchère à la compétitivité sur le plan national ou international...

Tous ces facteurs peuvent présenter une source de stress, en fonction des situations et des personnes. Elles peuvent déclencher une réaction de stress anormale qui peut parfois déclencher des effets néfastes de stress sur l'individu :

Ces effets néfastes se décomposent à deux niveaux :

- **Au niveau psychologique** : souffrance mentale, isolement, troubles anxieux, suicide...
- **Au niveau physique** : fatigue chronique, troubles musculo-squelettiques, maladies cardiovasculaires, obésité...

Conscientes de ce phénomène, les parties s'entendent sur la nécessité de mettre en œuvre au niveau de l'entreprise une démarche commune de diagnostic. Celle-ci doit déboucher sur des actions adaptées visant à :

- identifier, prévenir et éliminer ou, à défaut, réduire les causes de stress lié au travail,
- informer et former les différents acteurs de l'entreprise.

Article 3 – Définition de l'approche méthodologique du stress

Afin d'assurer une démarche cohérente, et en accord avec l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 et l'Accord Cadre Européen du 08 octobre 2004, les parties signataires du présent Accord ont défini une approche méthodologique du stress qui se décompose en trois étapes comme suit :

- Lors de la première étape, il sera opéré un diagnostic quantitatif et qualitatif du niveau de stress et des facteurs de stress au sein de TMMF. Cette période s'étend de la phase préparatoire du diagnostic jusqu'à la communication des résultats.
- La seconde étape consiste en l'élaboration annuelle d'un Plan d'action pour prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les facteurs de stress. Ce plan annuel doit faire l'objet d'un suivi et d'une communication sur les résultats atteints.
- La troisième étape consiste en la définition des procédures de prévention et de gestion quotidienne des situations de stress au sein de TMMF. Dans la continuité, les acteurs de l'entreprise doivent être formés à la détection et au traitement des signaux de stress sur le lieu de travail.

Cette approche méthodologique fait l'objet des points suivants du présent Accord.

Par ailleurs, et afin de partager sa démarche de prévention, de réduction et d'élimination des facteurs de stress au sein de l'entreprise, TMMF envoie à ses entreprises sous-traitantes, dès l'entrée en vigueur du présent Accord, un courrier d'information présentant la démarche et une copie du présent Accord.

145

6) A MSM L.H
6 36 7D
dB

APPROCHE METHODOLOGIQUE DU STRESS AU SEIN DE TMMF : Etape 1

Article 4 – Diagnostiquer le stress

Article 4 – 1 : Etablir un diagnostic en matière de stress au sein de TMMF

Les parties conviennent de la nécessité de réaliser une évaluation complète en matière de stress au sein de TMMF.

Cette évaluation est rendue possible par la réalisation d'un diagnostic exceptionnel portant sur la totalité de l'effectif de TMMF. La notion de totalité comprend les contrats à durée indéterminée, à durée déterminée, les contrats temporaires présents dans l'entreprise lors de la réalisation du diagnostic. Sont exclus de cette notion de totalité les effectifs des sociétés de prestation de service.

Cette évaluation sera ensuite suivie dans le temps, notamment lors des visites médicales régulières.

Article 4 – 2 : Objectif du diagnostic

Le diagnostic exceptionnel effectué dans l'entreprise a pour ambition de :

- Mesurer le niveau de stress
- Cartographier les troubles générés par le stress
- Identifier les risques et les facteurs de risques de stress lié au travail
- Hiérarchiser les priorités d'action

La finalité du diagnostic est de donner lieu à un plan d'action annuel visant à prévenir, éliminer ou, à défaut, à réduire les facteurs de stress d'origine professionnelle.

Article 4 – 3 : Cadrage de la démarche

La Direction des Ressources Humaines pilote la mise en place de ce diagnostic exceptionnel.

Elle associe à cette démarche un comité de pilotage qui suivra la réalisation méthodologique et pratique du diagnostic. Ce comité de pilotage est composé a minima des acteurs suivants :

- de deux représentants de la Direction des Ressources Humaines
- de deux représentants de la Direction de la Production
- d'un Délégué syndical par collège et par organisation syndicale signataire du présent Accord (dans la mesure où un Délégué syndical a pu être désigné par l'Organisation syndicale dans le collège en question).
- d'une délégation composée d'un élu ou représentant syndical au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail par Organisation syndicale présente dans l'entreprise
- des médecins du travail
- de l'assistante sociale

Le comité de pilotage sera formé au démarrage de la démarche de diagnostic.

Article 4 – 4 : Cahier des charges du diagnostic

Le diagnostic mis en œuvre doit garantir :

- L'utilisation d'outils d'évaluations à la validité scientifique reconnue
- L'anonymat des Toyota Members participant au diagnostic
- Le déploiement du diagnostic durant le temps de travail
- La réalisation du diagnostic sur une période restreinte et, au plus tard, avant le mois d'août 2010.

MS

MSM DB
L.H
6D 7 DB ND
A

- La communication intégrale et sincère des résultats du diagnostic à la Direction de TMMF, aux Organisations syndicales signataires et au comité de pilotage étendu à la totalité des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Article 4 – 5 : Recueil des données

Le recueil des données sera effectué par un organisme externe dans le respect des conditions d'anonymat définies à l'article 4-4 du présent Accord :

- **Quantitativement** : par l'administration d'un questionnaire sur support informatique ou papier,
- **Qualitativement** : par la réalisation d'entretiens sur des échantillons aléatoires.

Article 4 – 6 : Choix de l'organisme externe

Afin de garantir les ressources nécessaires au diagnostic et sa crédibilité vis-à-vis de tous les acteurs de l'entreprise, le recours à un intervenant externe, disposant d'une expertise avérée dans la mesure et l'action contre le stress, est nécessaire. Par conséquent, la Direction de TMMF et les Organisations syndicales signataires du présent Accord font le choix de l'expertise externe.

TMMF recourt à l'un des organismes référencés au niveau national.

Critères de choix :

Chaque organisme prestataire est référencé au regard des critères de sélection suivants :

- Expertise avérée dans le domaine de l'évaluation du stress (cf. 4-2)
- Habilitation Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)
- Validité scientifique des outils de mesure utilisés
- Qualité et rigueur dans la démarche méthodologique
- Capacité à intervenir sur l'ensemble de l'entreprise
- Possibilité de travail de manière paritaire (direction / représentants des salariés)
- Mise à disposition d'un panel de référence permettant de comparer les résultats à ceux d'autres entreprises, et notamment du secteur automobile.

Procédure de choix :

La Direction de TMMF se rapproche des organismes habilités et sélectionne parmi eux, selon la procédure interne en vigueur, un prestataire pour réaliser le diagnostic.

Ce choix devra faire l'objet d'une communication aux Délégués syndicaux des Organisations syndicales signataires et aux membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Article 4 – 7 : Restitution des résultats du diagnostic

Une restitution des résultats est présentée par le prestataire externe avant la fin de l'année 2010 :

- En premier lieu, à la Direction de TMMF et aux représentants syndicaux des Organisations syndicales signataires
- Puis lors d'une réunion plénière, au comité de pilotage étendu à l'ensemble des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

A cette occasion, un support papier sera remis à chacun des représentants syndicaux des Organisations syndicales signataires, des membres du Comité de pilotage et à l'ensemble des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail.

MSK DB
L.H
61
19) 8 DB 7D

MS

Article 4 – 8 : Dispositif de suivi et de mise à jour du diagnostic

TMMF est conscient de la nécessité de poursuivre cette démarche de diagnostic à long terme.

A cet effet, lors des visites médicales régulières, la médecine du travail suit l'exposition au stress des salariés de TMMF en proposant la passation facultative d'un questionnaire. Au même titre que l'expertise externe, les médecins du travail, habilités, auront recours à des outils de mesure et d'évaluation validés scientifiquement, et l'obligation de respecter l'anonymat ainsi que la confidentialité des données recueillies.

Tous les Toyota Members étant amenés à effectuer des visites médicales régulières, cet effort induit un premier niveau efficace de prévention susceptible de détecter et de prendre en charge des situations à risques.

Le service médical doit être un lieu privilégié d'accueil et d'écoute des salariés. Ses différents acteurs, médecins et infirmiers, sont liés par le secret médical.

Les médecins du travail communiquent semestriellement à la commission de suivi du présent Accord, puis au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail les données quantitatives et anonymes permettant de suivre l'évolution du stress au sein de TMMF.

Article 4 – 9 : Réitération du diagnostic exceptionnel

Cinq ans après l'échéance du diagnostic exceptionnel de 2010, les Organisations syndicales signataires pourront, si elles le jugent utiles, demander la réalisation d'un nouveau diagnostic exceptionnel en vue de mesurer l'évolution de TMMF dans la gestion du stress.

TMMF mettra en œuvre ce diagnostic, répondant au même cahier des charges que celui de l'année 2010, dans un délai de six mois à compter de la demande.

MS

69

DB
MSM L.H
9 9b TID
FD

APPROCHE METHODOLOGIQUE DU STRESS AU SEIN DE TMMF : Etape 2

Article 5 – Elaborer un Plan d'action annuel pour prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les facteurs de stress

La démarche d'évaluation et de diagnostic du stress au sein de TMMF, complétée des éclairages apportés par les acteurs de terrain, n'a de sens que si elle conduit à la priorisation d'axes de travail formalisés par des plans d'action.

Ces plans d'action doivent avoir pour objectif de prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les facteurs de stress.

Ces plans d'action doivent, a minima, être cohérents avec les éléments mis en lumière par les diagnostics réalisés au sein de TMMF.

Article 5 – 1 : Engagement de mise en œuvre de plan d'action annuel

La Direction de TMMF s'engage à mettre en œuvre dès 2010, un plan d'action annuel visant à prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les facteurs de stress liés au travail au sein de l'entreprise.

L'élaboration des plans d'action et calendriers prévisionnels afférents est le fruit d'un travail pluridisciplinaire piloté par la Direction de TMMF associant les médecins du travail, les instances représentatives du personnel et tout autre acteur pouvant apporter une expertise.

Cette démarche est un moment clef constitutif du Dialogue social au sein de TMMF. La présentation annuelle de ce plan d'action consacre la prise en compte systématique du stress dans les échanges entre la Direction de TMMF et les Organisations syndicales.

A ce titre, le plan d'action devra s'accompagner d'un calendrier prévisionnel de réalisation.

Article 5 – 2 : Implication des représentants du personnel

La commission de suivi du présent Accord sera l'interlocuteur privilégié de la Direction de TMMF à chaque étape du plan d'action, à savoir :

- Lors des discussions préalables à l'élaboration du plan d'action
- Lors du suivi de l'implémentation des mesures contenues dans le plan d'action
- Lors de la communication des résultats du plan d'action

Conformément à sa mission de contribution à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'entreprise, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est consulté pour avis consultatif avant la mise en œuvre du plan d'action.

Le plan d'action pour la période à venir et le bilan du plan d'action pour la période passée seront donc présentés annuellement au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Article 5 – 3 : Suivi des résultats

Il appartient à la Direction de TMMF de communiquer semestriellement à la commission de suivi du présent Accord et au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail les résultats du plan d'action, à savoir :

- Les objectifs totalement ou partiellement atteints
- Les objectifs non atteints
- Les dispositions de réajustement éventuellement nécessaires
- Les dispositions complémentaires devant faire l'objet du prochain plan d'action

L'ensemble de la démarche reflète la volonté commune de TMMF et des Organisations syndicales signataires d'engager une dynamique d'amélioration continue dans la prévention, l'élimination ou, à défaut, la réduction des facteurs de stress.

MS

MSM L.H
10 DB
FD ND

APPROCHE METHODOLOGIQUE DU STRESS AU SEIN DE TMMF : Etape 3

Article 6 – Définir des procédures de prévention et de gestion du stress

Durant la négociation, TMMF et les Organisations syndicales ont partagé le constat que les acteurs de l'entreprise étaient bien souvent impuissants à détecter et à apporter les réponses adaptées aux signaux de stress visibles au travail.

Sans attendre le diagnostic préalable et le plan d'action consécutif, TMMF et les Organisations syndicales signataires souhaitent mettre en place des outils propres à améliorer la prévention et la gestion courante du stress dans l'entreprise.

Article 6 – 1 : Définir une liste préventive de signaux révélateurs d'un état potentiel de stress

TMMF s'engage à établir, par recueil des pratiques internes, par collecte de données auprès d'experts internes et externes – notamment parmi lesquels les médecins du travail et l'assistante sociale - et auprès des instances représentatives du personnel :

- une liste de signes visibles pouvant révéler un état de stress potentiel,
- une classification de ces signes selon la gravité de l'état de stress potentiel,
- la prise en charge à mettre en place pour chacun de ces signes révélateurs d'un état de stress potentiel.

Ces données doivent permettre de capitaliser l'expérience de chacun des acteurs de l'entreprise en vue de généraliser une meilleure prévention et prise en charge du stress au sein de TMMF.

Article 6 – 2 : Formalisation de ces procédures au sein d'un guide pratique

TMMF s'engage à formaliser cette liste de signaux révélateurs d'un état de stress potentiel classés par gravité ainsi que les réponses à apporter à chacune des situations au sein d'un guide pratique publié à usage de l'encadrement de TMMF.

TMMF s'engage à réaliser et publier :

- une information générale sur le stress, à destination du Management et des Organisations syndicales signataires du présent Accord, au premier semestre 2010.
- un guide pratique sur le stress durant le deuxième semestre de l'année 2010.

Article 6 – 3 : Implication des représentants du personnel

La commission de suivi du présent Accord sera l'interlocuteur privilégié de la Direction de TMMF à chaque étape de l'élaboration de ce guide pratique, à savoir :

- Lors du recueil des données
- Lors de l'élaboration du guide pratique

Le guide pratique sera présenté à titre d'information au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail avant sa publication.

Article 7 – Former les acteurs de l'entreprise à la détection et au traitement des signaux de stress

La détection des facteurs de stress est l'étape préalable essentielle à un traitement efficace des signaux de stress. Cette détection et ce traitement des signaux de stress doivent être menés par les

M/S

60
MSM
11 26
FD
DB
LH
ND

acteurs clés de l'entreprise que sont les équipes d'encadrement de proximité. Dans le cadre de leur mission, les membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail sont également des intervenants clés à la détection des facteurs de stress lié au travail.

La prévention et la gestion des situations de stress requièrent une méthodologie, des aptitudes relationnelles et comportementales particulières.

Article 7 – 1 : Formation des membres de l'encadrement

La Direction de TMMF s'engage à former le management de proximité, à savoir les Assistants Managers (Chefs de département adjoint), les Group Leader (Chefs d'équipe) ainsi que les Team Members Relation (Responsables Ressources Humaines d'Atelier).

La formation portera sur le stress au travail et sur les dispositions permettant de le prévenir et de le prendre en charge.

Cette formation n'aura pas d'impact sur le compteur de Droit Individuel à Formation du Toyota Member.

Article 7 – 2 : Formation des membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail

La Direction de TMMF s'engage à former, dans le cadre de sa mission, le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail, ainsi que tout nouveau membre élu du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail qui n'aurait pas bénéficié de cette formation.

La formation portera sur le stress au travail et sur les dispositions permettant de le prévenir et de le prendre en charge.

Cette formation n'aura pas d'impact sur le compteur de Droit Individuel à Formation du Toyota Member.

Article 7 – 3 : Implication des représentants du personnel

La commission de suivi du présent Accord sera l'interlocuteur privilégié de la Direction de TMMF dans le suivi du déploiement de ces formations.

MS

69
MSM
12 DB
FD
DB
L.H
ND

CONCLUSION

Article 8 – Commission de Suivi de l'Accord

Une commission de suivi est mise en place. Elle est composée des Organisations syndicales signataires du présent Accord. La commission de suivi est composée de représentants de l'entreprise et des Organisations syndicales signataires à raison de deux représentants par Organisation syndicale.

La commission de suivi se réunira semestriellement à l'initiative de l'entreprise.

En cas de nécessité, et à titre exceptionnel, un ou plusieurs signataires du présent Accord peuvent demander l'organisation d'autres réunions de suivi de l'Accord.

La commission de suivi a pour rôle de veiller au respect des conditions d'application des dispositions du présent Accord, et notamment d'application de chaque étape de la méthodologie ainsi que du déploiement des plans d'action.

Toute Organisation syndicale représentative au niveau de la Société, qui n'est pas partie au présent Accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Cette adhésion concerne la totalité de l'Accord.

Article 9 – Durée de l'Accord

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur fixée au

Article 10 – Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent Accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.
- Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions de l'Accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel Accord ou, à défaut, seront maintenues.
- Les dispositions de l'Avenant portant révision du présent Accord se substitueront de plein droit à celles de l'Accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 11 – Dénonciation

Le présent Accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes et selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direction Départementale du Travail, de

DB

LH

60

MSM

13 DB

FD

TD

45

l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Valenciennes et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Valenciennes.

Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties, le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.

Durant les négociations, l'Accord restera applicable sans aucun changement.

A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un Avenant ou un nouvel Accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

Les dispositions du nouvel Accord se substitueront intégralement à celles de l'Accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'Accord, l'Accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Passé ce délai, le texte de l'Accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis à titre individuel.

Pour application du présent article, sont considérés comme signataires, d'une part, l'employeur, et, d'autre part, l'ensemble des Organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

Article 12 – Dépôt et publicité

Le présent Accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Valenciennes (Une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Valenciennes, après avoir constaté l'absence d'opposition valable de la part d'Organisations syndicales de salariés non signataires.

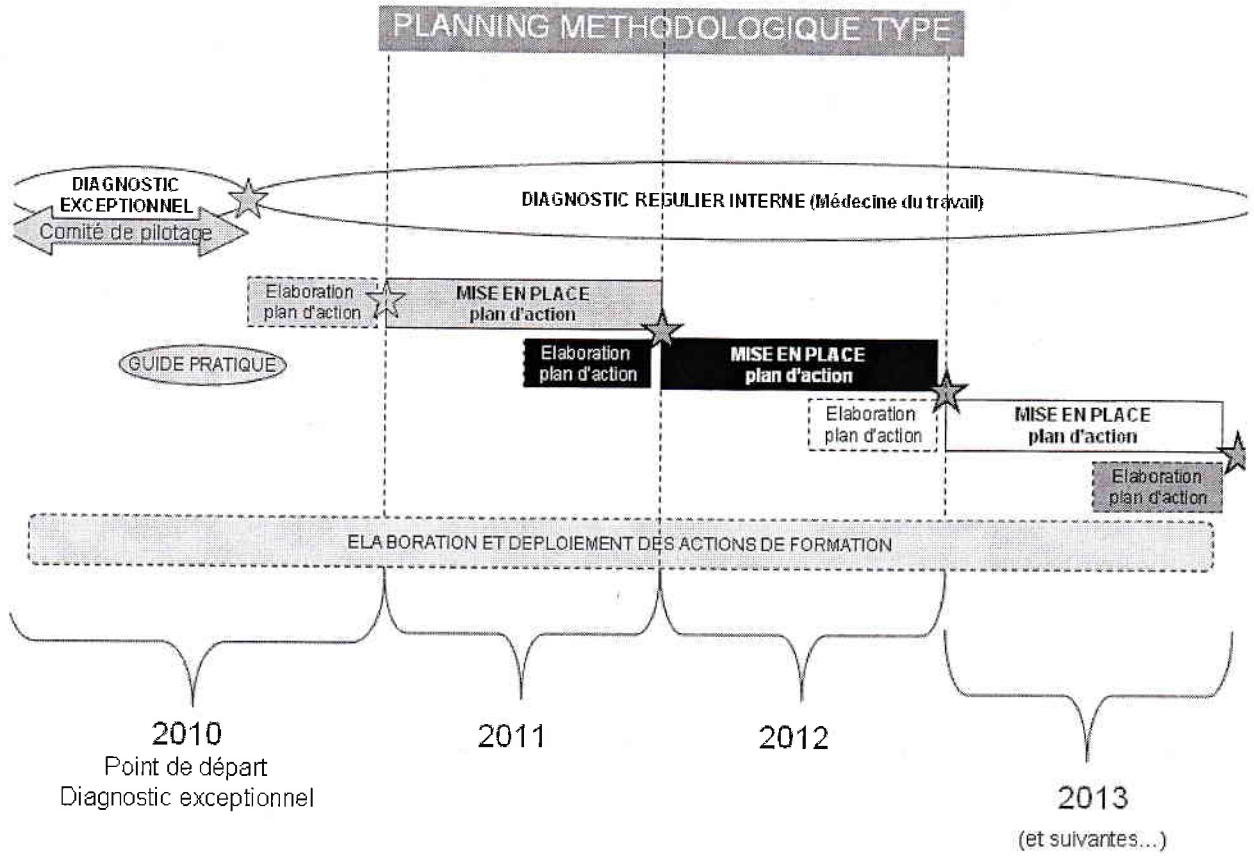
Le présent Accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

MS

DR
GD
MSH
14 JB
LH
PD
D

ANNEXE 1

Schématisation synthétique de la démarche de l'accord



★ Communication / Bilan / Présentation

MYS

60

DB
MSM L-H
15 06 ND
A

ANNEXE 2

Schématisation synthétique de l'implication des acteurs clefs.

	Commission de suivi	Comité de pilotage	CHSCT	Médecine du travail
Suivi de l'accord	OUI	-	-	-
Diagnostic exceptionnel	OUI (communication)	OUI (mise en place)	OUI (communication)	OUI (suivi)
Diagnostic régulier	OUI (Suivi)	-	OUI (communication)	OUI (réalisation)
Communication Plan d'Action	OUI	-	OUI	OUI
Suivi Plan d'Action	OUI	-	OUI	OUI
Bilan Plan d'Action	OUI	-	OUI	OUI
Guide pratique	OUI (Suivi)	-	OUI (communication)	OUI (Suivi)
Projet formation	OUI (Suivi)	-	-	OUI (Suivi)

DB

MSM LH

60

16 DB ND

F)

MS