

AVENANT N° 1 A L'ACCORD SUR LE DISPOSITIF D'EVALUATION ET DE PREVENTION DU STRESS PROFESSIONNEL DU 12 OCTOBRE 2009

Un accord relatif au dispositif d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux (DESSP) a été signé le 12 octobre 2009 et a permis de renforcer la démarche de prévention de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES dans le domaine des RPS en général et du stress professionnel en particulier.

Après quatre années de travaux et d'évaluations effectués selon les modalités de fonctionnement définies dans ledit accord, la Direction et les partenaires sociaux disposent de données qui légitiment la poursuite du dispositif mis en place.

Les préconisations du rapport rendu par Michel GOLLAC du 11 avril 2011, Directeur du Laboratoire de Sociologie quantitative du CREST et transmis au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé confirment la pertinence du dispositif d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux (DESSP) mis en place au sein de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES suite à l'accord de 2009.

Dans ce rapport, le Collège d'Expertise de suivi des risques psychosociaux a en effet proposé un dispositif de suivi des risques pour la santé mentale provoqués par certaines conditions d'emploi, d'organisation et de relations au travail qui s'appuie sur la mise en place d'indicateurs nationaux pour suivre différents types de facteurs de risques : l'intensité et le temps de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, la souffrance éthique, l'insécurité de la situation professionnelle.

Cette méthode fait partie des outils instaurés par l'accord du 12 octobre 2009 en prévention des risques psychosociaux.

De nombreuses actions ont été engagées depuis lors dans les sites et les Directions de l'entreprise.

L'appropriation du dispositif par l'ensemble des acteurs de la prévention, tant côté Direction que côté partenaires sociaux permet d'envisager des aménagements qui répondent totalement à la volonté d'amélioration permanente de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES.

Une réorganisation du questionnaire a notamment été proposée par le Comité Médical de Suivi du DESSP afin d'intégrer quelques mesures complémentaires en cohérence avec les préconisations du Collège d'experts. Cette réorganisation vise une simplification du questionnaire, de la mise en forme de ses résultats et de l'interprétation de ceux-ci. Des outils partagés permettront d'homogénéiser les modes de présentation de ces résultats.

Il a également été proposé de faire apparaître officiellement le Comité Médical de Suivi du DESSP dans le dispositif du DESSP du Groupe.

AN
ce
SM
FD
1

Conformément à l'article 7.1 de l'accord sur le DESSP du 12 octobre 2009, alinéa 4, les parties ont décidé de se rencontrer pour procéder aux aménagements du dispositif qui permettront d'accroître encore la prévention du stress professionnel.

Lors de la réunion de négociations du 18 décembre 2013, il a été convenu entre l'entreprise et les organisations syndicales ce qui suit :

Handwritten initials:
AV
CL
SM
2 ED

Article 1

L'article 2.2 de l'accord du 12 octobre 2009 est renommé et rédigé comme suit :

« Article 2.2. – Les outils de la démarche commune d'évaluation

2.2.1. Les questionnaires

Afin de disposer d'éléments objectifs pour conduire les actions de prévention, l'entreprise s'appuie sur plusieurs questionnaires proposés aux salariés.

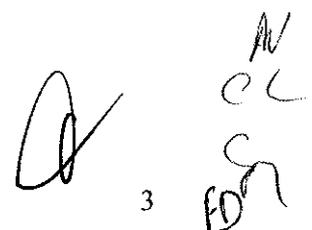
A compter de mi-janvier 2014, le dispositifs s'appuie sur les questionnaires suivants :

- *Le questionnaire MSP 25 (Mesure du Stress Psychologique) qui indique le niveau de stress du collaborateur.*
- *Un questionnaire comprenant 52 questions, explorant 52 domaines sollicitants professionnels et détaillés à l'article 4.3.*
- *Quelques questions complémentaires permettant des analyses par catégories socio-professionnelles, par sexe, par zones géographiques. La question « vit seul ou en couple » n'est plus explorée, les réponses des salariés ayant d'ores et déjà permis d'établir un lien de corrélation entre le niveau de stress et leurs réponses à l'item.*
- *L'échelle HAD (« Hospital Anxiety Depression Scale ») qui permet de repérer l'apparition des troubles anxieux et des troubles dépressifs, voire les premiers signes de ces troubles est proposée par l'interface informatique en fonction des résultats du collaborateur au questionnaire MSP 25.*

2.2.2. Les Echelles Visuelles Analogiques

Les Echelles Visuelles Analogiques sont proposées systématiquement au salarié indépendamment du questionnaire, ou bien au sein de celui-ci. Ces EVA mesurent le Bien Etre au Travail, le Bien Etre Hors Travail et la Motivation.

L'EVA relative à l'intérêt du poste cette dimension ne sera plus proposée étant déjà explorée dans les questionnaires mentionnés à l'article 2.2.1. ».



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and initials 'AN', 'CL', 'ED' on the right.

Article 2

L'article 4.3 relatif aux domaines d'actions potentiels de l'accord du 12 octobre 2009 est modifié comme suit :

« Les plans d'actions sont élaborés en regard des facteurs de stress, de mal-être et de démotivation analysés couvrant les 52 domaines, repartis selon sept grands thèmes :

- Conflits de valeurs
- Développement professionnel
- Exigences du travail
- Exigences émotionnelles
- Organisation du travail
- Rapports sociaux
- Sécurité du travail et de l'emploi

Les 52 domaines sont répartis comme suit :

Conflits de valeurs

- Utilité du travail
- Sens du travail
- Valeurs
- Qualité empêchée

Développement professionnel

- Développement des compétences
- Formation
- Perspectives d'évolution

Exigences du travail

- Adaptation
- Objectifs professionnels
- Adéquation objectifs/ressources
- Responsabilité
- Demandes contradictoires
- Interruptions d'activités
- Contraintes physiques
- Contraintes environnementales
- Charge de travail
- Contrainte de temps
- Charge mentale
- Rythme
- Compétences adaptées
- Soutenabilité du travail
- Sur investissement au travail

Exigences émotionnelles

- Relation au public
- Expression empêchée

Sécurité du travail et de l'emploi

- Changement subi
- Gestion du changement
- Transformation du travail »

Organisation du travail

- Clarté des rôles
- Conciliation travail famille
- Autonomie procédurale
- Prévisibilité
- Monotonie
- Intérêt du travail
- Contrôle hiérarchie
- Impact horaires

Rapports sociaux

- Collègues
 - Soutien des collègues
 - Relations avec les collègues
- Hiérarchie
 - Soutien des supérieurs
 - Ecoute du hiérarchique
 - Participation aux décisions
 - Efficacité du management
 - Relations avec les supérieurs
 - Reconnaissance des efforts
 - Reconnaissance des résultats
 - Evaluation professionnelle
- Entreprise
 - Equité
 - Rémunération
 - Communication
 - Souci du bien-être
 - Harcèlement - victime
 - Harcèlement - témoin
 - Autonomie collective

Article 3

A l'article 4.2 de l'accord du 12 octobre 2009 est ajouté le paragraphe suivant :

« Afin d'apporter une expertise médicale coordonnée et de qualité, un Comité Médical de Suivi du DESSP, composé des Médecins du Travail du Groupe, se réunit régulièrement pour :

- Analyser les enseignements majeurs du dispositif
- Rédiger tous les argumentaires et supports complémentaires nécessaires
- Formaliser des préconisations d'évolution du dispositif

Article 4

Les dispositions de l'accord du 12 octobre 2009 qui ne font pas l'objet du présent avenant demeurent inchangées.

Article 5

Le présent avenant est signé pour une durée de trois ans.

Les parties conviennent de se retrouver à l'issue de ces trois ans d'application après sa signature, pour convenir éventuellement de nouvelles améliorations, au vu, des propositions formulées dans le cadre du suivi avec les parties signataires.

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procèdera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There is a large signature on the left, and a vertical list of initials on the right: AV, CL, SA, and FD.

**AVENANT N° 1 A L'ACCORD SUR LE DISPOSITIF D'EVALUATION
ET DE PREVENTION DU STRESS PROFESSIONNEL
DU 12 OCTOBRE 2009**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Philippe DORGE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

Monsieur MADEIRA

Monsieur MERAT

CFE-CGC

FO

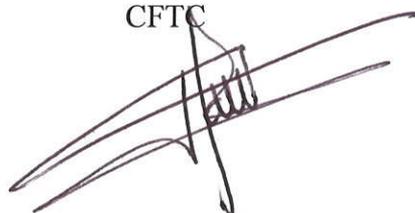


Madame VALLERON



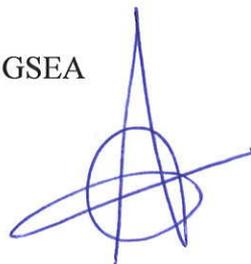
Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 31 janvier 2014

**AVENANT N° 1 A L'ACCORD SUR LE DISPOSITIF D'EVALUATION
ET DE PREVENTION DU STRESS PROFESSIONNEL
DU 12 OCTOBRE 2009**

ADHESION A L'AVENANT DU 31 JANVIER 2014

CFDT



Monsieur Ricardo MADEIRA

Fait à Poissy, le 5 Mars 2014