

# ACCORD SUR LE DISPOSITIF D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION DU STRESS PROFESSIONNEL

## PREAMBULE

La prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs et la lutte contre toute forme de violence au travail constituent des axes majeurs de la politique sociale du groupe PSA PEUGEOT CITROËN.

De nombreuses actions ont été engagées concernant la sécurité, la santé, l'amélioration des conditions de travail et l'ergonomie, en particulier dans le traitement de la pénibilité physique des postes et situations de travail. Pour compléter sa démarche de prévention, l'entreprise a décidé de renforcer son action dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux en général et du stress au travail en particulier.

*« 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 entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble »* ainsi que le rappelle l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail de juillet 2008.

Dès 2007, la direction a pris l'initiative de faire du stress une vraie question. Pour mieux comprendre, évaluer les facteurs de stress et déterminer de nouveaux axes d'action, elle a fait appel aux compétences de STIMULUS, cabinet indépendant et spécialisé dans la gestion du stress au travail. Une première action d'évaluation du stress au travail a été engagée sur trois sites représentant à la fois les activités industrielles et tertiaires du groupe. Les résultats de cet audit ainsi que les grands axes d'action ont été présentés à la direction et aux organisations syndicales le 17 mars 2008.

Les partenaires sociaux, favorables à une démarche d'évaluation du stress au travail, ont demandé qu'elle soit généralisée à l'ensemble des sites du groupe. Ils ont souhaité, notamment au cours du Comité Central d'Entreprise du 14 mai 2009, une contractualisation du dispositif mis en place par l'entreprise pour que tous les salariés de tous les secteurs, quel que soit le site, puissent accéder à la même méthodologie d'évaluation et de suivi afin de conduire à la mise en œuvre de plans d'action collectifs et si nécessaire d'un accompagnement individuel.

De son côté, la direction doit intégrer les risques psychosociaux parmi les risques professionnels. Portant la responsabilité de déployer une politique de prévention, elle choisit de mettre en œuvre une politique santé d'entreprise dans ce domaine.

CC  
en  
MR  
AU  
FD  
M

Pour construire cette politique, la direction a choisi la voie du dialogue social avec la conclusion du présent accord et l'appui d'équipes pluridisciplinaires de santé au travail. Cette démarche est l'aboutissement de travaux menés depuis 2007.

A mi-septembre 2009, plus de quarante médecins du travail du groupe se sont engagés dans cette démarche et plus de 6.500 questionnaires ont déjà été saisis.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail de juillet 2008 et transcrit, au niveau de l'entreprise, l'ensemble des dispositions prévues. Les objectifs sont :

- de disposer d'un diagnostic partagé sur la question du stress au travail par tous les acteurs de l'entreprise, qui à partir de l'expression des personnes cherche à identifier les facteurs collectifs de stress au travail,
- de prévenir les situations à risque en disposant d'une évaluation collective permanente permettant de maîtriser l'impact des facteurs de stress professionnels auxquels sont exposés les collaborateurs,
- de construire et de déployer des plans d'actions collectifs basés sur les facteurs de stress identifiés,
- de développer l'écoute individuelle pour, d'une part détecter les fragilités, proposer un accompagnement personnalisé et aider les salariés en détresse psychologique et, d'autre part identifier des causes racines pouvant affecter collectivement un plus grand nombre de salariés.

CC  
en  
MR AV  
FD

## CHAPITRE I – PREVENIR LE STRESS PROFESSIONNEL

### Article 1.1 – Prévenir le stress professionnel : un engagement du groupe

Le groupe a décidé mi-2007 de renforcer son action dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux en général et du stress au travail en particulier. En effet, l'excès de stress peut générer des risques pour la santé de l'individu au niveau psychologique et somatique : troubles anxieux et dépressifs, fatigue, troubles musculo-squelettiques, maladies cardiovasculaires voire ajouter un facteur de risque de passage à un acte violent contre soi-même ou contre autrui ... Le groupe a décidé d'intégrer la question du stress professionnel dans sa démarche globale de prévention. Cette approche s'inscrit dans l'esprit du LEAN qui cherche à éradiquer les formes de pénibilité contraires à un fonctionnement efficace et serein.

Comme pour toutes les familles de risque, une démarche efficace de progrès consiste, après un inventaire des actions et bonnes pratiques existantes, à analyser et objectiver la situation afin de déterminer les leviers de progrès, construire de nouveaux plans d'action avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise et mesurer les résultats.

Une première évaluation du stress au travail réalisée fin 2007 et début 2008 a été conduite sur une population de 3.600 personnes tirées au sort sur les sites de Sochaux, Mulhouse et Vélizy correspondant à 10 % de l'effectif. Elle a permis, d'une part, d'identifier les grands axes et priorités d'action à engager au sein du groupe et, d'autre part, d'expérimenter la mise en place de plans d'actions locaux construits en concertation entre les acteurs de terrain dont, en particulier, la direction, les organisations syndicales et les médecins du travail.

L'entreprise a décidé, en relation avec les partenaires sociaux, de généraliser la démarche de prévention du stress au travail et de disposer dans chaque établissement d'un Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP) pour agir.

### Article 1.2 – Définitions

Afin de partager au sein de l'entreprise une approche commune de la question du stress, il est essentiel d'en définir les principaux éléments.

Comme le précise le chapitre 3 de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail : *« Un état de stress survient lorsqu'il y a 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 capacités 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 »*. Cette seconde situation évoquée dans ce chapitre correspond à une réaction de débordement qui entraîne un risque pour la santé

Les facteurs de stress sont multiples, tant dans l'environnement professionnel que dans la vie privée. Ils représentent les sollicitations qui peuvent générer du stress. Différentes personnes 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 identiques.

### Article 1.3 – Les facteurs de stress professionnels

Les facteurs de stress professionnels sont présents, tant dans le contenu que dans le contexte de travail. Chacun des thèmes suivants doit être pris en compte afin de disposer d'une approche la plus exhaustive possible des sources de stress professionnels et de déterminer les axes d'actions prioritaires :

- **Exigences** : charge de travail, risque d'erreur, objectifs élevés, tâche complexes, informations à traiter, sentiment d'urgence.
- **Organisation du travail** : monotonie des tâches, ambiguïté de rôles, objectifs contradictoires, conflit de valeur, communication, horaires contraignants et/ou atypiques, manque d'autonomie et de marges de manœuvre, temps de récupération physique et mentale insuffisante, faible anticipation de la tâche, impression de ne pouvoir faire face à la situation.
- **Changement** : incertitudes, restructuration/réorganisation, imprévisibilité.
- **Contrôle** : latitude de travail, contrôle du rythme de travail, rigidité des procédures, participation aux décisions.
- **Ressources** : formation, qualification, moyens.
- **Soutien** : de la hiérarchie, des collègues, des proches.
- **Relations** : ambiance de travail, qualité des contacts humains, contacts agressifs, harcèlement, relation avec la hiérarchie, relation avec les clients.
- **Frustration** : conditions matérielles, reconnaissance des efforts, fierté d'appartenance, sentiment d'équité, sens du travail.
- **Environnement** : cadre de travail, déplacements et transports, bruit et agitation, pénibilité physique.
- **Conciliation vie professionnelle et vie privée**

### Article 1.4 – Les conséquences potentielles du stress professionnels

Une situation prolongée et répétée à des pressions intenses peut se traduire par des troubles pour la santé physique et psychique (fatigue, troubles du sommeil, accélération du rythme cardiaque, perte de l'attention, restriction champ de vision, troubles comportementaux, anxiété et dépression ...) et peut contribuer à aggraver des conduites addictives (alcool, drogues, médicaments, ...). Au-delà d'un impact sur la santé des individus, ces conséquences peuvent avoir un effet néfaste sur les équipes de travail et sur la bonne tenue des postes de travail.

## CHAPITRE II – UNE DEMARCHE COMMUNE D'EVALUATION

L'audit de stress réalisé en 2007/2008 a montré que si le niveau de stress des salariés du groupe est à un niveau équivalent à un panel de référence géré par STIMULUS, une personne sur cinq est dans un état de stress trop élevé. Des niveaux relativement élevés ont été mesurés pour certaines catégories de population, en particulier les opérateurs polyvalents d'UEP en ligne ainsi que les femmes en fabrication. Des facteurs de stress prépondérants ont été identifiés, tels que, le niveau d'exigences, l'adaptation aux changements, la nature de l'activité et l'insuffisance de reconnaissance.

Sur cette expérience, et pour agir efficacement, l'entreprise veut objectiver par une approche collective la situation réelle des salariés en évaluant leur état de stress et en identifiant les facteurs de stress professionnels présents afin d'identifier les plans d'action prioritaires à mettre en œuvre. Cette évaluation doit être homogène sur les différents établissements afin de permettre des comparaisons, de prioriser les actions et de détecter des secteurs ou activités à risques spécifiques

C'est l'objet du Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP) mis en place par le groupe.

### Article 2.1 – La démarche

Le Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP) s'appuie sur des questionnaires remplis par les salariés volontaires à l'occasion des visites médicales périodiques. Ces questionnaires alimentent des données collectives d'une manière complètement anonyme. Une copie papier du questionnaire est remise au médecin du travail dans le strict respect du secret médical.

Afin de garantir une approche de référence en matière de prévention du stress au travail, le groupe a fait appel dans sa première phase au cabinet STIMULUS spécialisé sur la question du stress au travail avec la qualité d'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP).

Le principe du dispositif a été adopté par l'entreprise et les partenaires sociaux, le 17 mars 2008, lors de la réunion de restitution de l'audit de stress réalisé en 2007/2008. Ce choix est également le résultat d'un travail mené par un groupe de médecins du travail volontaires. Ce groupe de travail, ouvert à l'ensemble des médecins du travail, a accompagné la mise en place du Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP), tant sur le plan de l'éthique et scientifique que sur les modalités pratiques de mise en œuvre.

## Article 2.2 – Les questionnaires

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

- Le niveau de stress : L'échelle « MSP 25 » (Mesure du Stress Psychologique) permet d'indiquer le niveau de stress d'un individu.
- Les conséquences du stress : L'Echelle « HAD » (« Hospital Anxiety Depression Scale ») permet de repérer les troubles anxieux et/ou dépressifs chez un individu et aussi les fortes perturbations émotionnelles pouvant précéder ces troubles.
- Les facteurs de stress : L'échelle SP29 développée par STIMULUS permet évaluation des facteurs de stress professionnels suivant 29 domaines.
- Plusieurs questions complémentaires permettent d'enrichir les données socio-administratives globales (non nominatives) afin d'obtenir des critères de sexe, de zones géographiques ou de catégories socioprofessionnelles. En aucun cas des données d'identification des personnes sont associées aux questionnaires.

## Article 2.3 – L'analyse

L'ensemble des questionnaires individuels permet de construire des analyses collectives de la situation en matière de stress professionnel pour différentes populations.

Ces analyses réalisées suivant des critères géographiques, de sexe et de catégories socioprofessionnelles permettent d'évaluer :

- le niveau de stress, d'anxiété dépression, de motivation, de bien être au travail et hors travail,
- le nombre et le pourcentage de salariés exposés aux différents facteurs de stress professionnels. Une cartographie du niveau de stress.

Les différents facteurs de stress sont évalués en termes de risque par le biais d'un indice (dit indice de COOPER) qui allie la présence de ce facteur de stress et son impact sur le niveau de stress. La présence représente la moyenne des évaluations faite lors des questionnaires pour chaque facteur de stress pour la population étudiée. L'impact est déterminé par une approche statistique de corrélation entre la présence du facteur de stress et le niveau de stress.

Le système interdit toutes analyses inférieures à 30 personnes afin d'éviter tout risque d'identification indirecte d'individus.

#### **Article 2.4 – Rapport annuel**

Un rapport sera établi annuellement par le prestataire (STIMULUS pour 2009-2011). Ce rapport s'assurera de la représentativité des échantillons de population étudiés et effectuera les redressements statistiques nécessaires, le cas échéant, ou alertera sur les précautions d'interprétation à respecter si besoin. Il comportera en particulier les indices d'exposition : indices de COOPER pour les différentes populations étudiées.

#### **Article 2.5 – Evaluation du risque / Document unique**

Le résultat des analyses issues du Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP) et en particulier les indices de risque (indices de COOPER) permettent de disposer d'une analyse de risque permettant de définir les priorités d'action secteur par secteur.

Chaque établissement et direction disposent d'une évaluation précise du niveau de risque et des facteurs de risque secteur par secteur. Cette évaluation sert de base à l'élaboration du « Document Unique ».

Afin de mieux responsabiliser les CHSCT et de les impliquer dans la démarche de prévention des risques psychosociaux, le « Document Unique » sera présenté aux CHSCT concernés comme pour toutes les autres familles de risque.

## **CHAPITRE III – MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF D’EVALUATION ET DE SUIVI DU STRESS PROFESSIONNEL (DESSP)**

### **Article 3.1 – Fonctionnement**

Le Dispositif d’Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel est mis à disposition de tous les services médicaux.

A l’occasion des visites médicales périodiques, il est proposé, dans un délai de trois ans, à tous les collaborateurs qui le souhaitent, de remplir l’ensemble des questionnaires du Dispositif d’Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP).

La saisie des questionnaires est réalisée sur un PC directement connecté aux systèmes informatiques du prestataire. Le lieu de saisie est placé dans une zone dédiée dans le service médical ou dans son environnement immédiat. En cas de besoin (compréhension des questions, difficulté d’utilisation), le collaborateur peut bénéficier de l’assistance d’une infirmière. Ce fonctionnement est similaire à celui utilisé lors de l’audit de stress de 2007/2008.

Les données recueillies enrichissent d’une manière anonyme des bases de données permettant de construire les analyses collectives.

Une exploitation des données individuelles peut être réalisée par le médecin du travail, s’il le souhaite. Dans ce cas, ceci relève de l’indépendance technique du médecin et de la stricte application du secret médical.

### **Article 3.2 – Confidentialité**

Le prestataire d’hébergement et de traitement des données garantit contractuellement la confidentialité du recueil et de l’archivage de celles-ci.

Les analyses collectives ne peuvent pas porter sur les populations inférieures à 30 personnes.

Le traitement des données fait l’objet d’une déclaration à la CNIL.



## CHAPITRE IV – CONDUITE DES ACTIONS COLLECTIVES

### Article 4.1 – Principe

Comme pour toute démarche de prévention, l'évaluation des risques, complétée des éclairages complémentaires apportés par les acteurs de terrain, conduit à la priorisation des plans d'action.

Suite à l'audit de stress réalisé en 2007/2008, un plan d'action global a été défini au niveau du groupe et a été déployé dans les différents établissements. Ce plan d'action global fait l'objet d'un pilotage et un suivi en central ainsi que dans chaque établissement.

Des plans d'actions locaux issus des données du Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress au Travail sont élaborés en complément du plan d'action transversal groupe. Ils sont définis par la direction avec les acteurs de terrain et en relation avec les CHSCT. La priorisation des actions retenues est basée sur la combinaison de la présence et de l'impact des facteurs de stress mesurés.

### Article 4.2 – Une approche pluridisciplinaire

L'élaboration des plans d'action et leur suivi sont le fruit d'un travail pluridisciplinaire piloté par les équipes d'encadrement concernées associant les médecins du travail et les représentants du personnel et tout autre acteur pouvant apporter une expertise. Cette démarche est un élément fort du dialogue social sur le terrain.

### Article 4.3 – Les domaines d'action potentiels

Les plans d'action sont élaborés en regard des facteurs de stress analysés couvrant actuellement les 29 domaines suivants :

- Clarté des rôles
- Communication interne
- Souci du bien-être
- Demandes contradictoires
- Efficacité du management
- Justice organisationnelle
- Adéquation objectifs ressources
- Contrôle et prévisibilité de la charge
- Incertitude vis-à-vis de l'avenir
- Latitude décisionnelle
- Participation aux décisions
- Développement de compétences
- Perspective d'évolution
- Reconnaissance des efforts
- Reconnaissance des résultats atteints
- Relations avec les supérieurs
- Relations avec les collègues
- Soutien des collègues
- Soutien des supérieurs
- Harcèlement et intimidation
- Charge mentale
- Contrainte d'adaptation
- Intérêt intrinsèque de la tâche
- Pénibilité physique et environnementale
- Pression temporelle / charge quantitative
- Sens et utilité du travail
- Conciliation travail / famille
- Gestion du changement
- Respect

D'autres domaines pourront être proposés par les partenaires sociaux signataires et soumis à la validation de la commission de suivi et de pilotage.

#### **Article 4.4 – Implication des CHSCT**

Le CHSCT est une instance essentielle dans la prévention du stress au travail. Les résultats des rapports annuels lui sont présentés. Il est impliqué dans l'élaboration des plans d'action locaux et apporte des propositions complémentaires aux actions proposées.

CL  
57  
MR AV  
FD

## CHAPITRE V – ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

### Article 5.1 – Ecoute et accompagnement individuel au sein des services de santé au travail

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

Dans le respect de son indépendance technique, chaque médecin du travail décide de la nature du suivi qu'il souhaite mettre en œuvre pour accompagner les salariés en difficulté du secteur dont il a la charge.

Le Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP) permet aux médecins qui le souhaitent, d'exploiter les résultats individuels à l'issue immédiate de la réponse au questionnaire. Ceci relève de la responsabilité du médecin. Ces données détaillées lui permettent de disposer d'une appréciation plus précise de la situation réelle du salarié, des difficultés qu'il rencontre au travail et, le cas échéant, du retentissement sur sa santé. Il dispose ainsi d'éléments complémentaires aux données issues de l'examen clinique, afin de mettre en œuvre un accompagnement individuel ou d'intervenir sur le poste de travail, en particulier à l'occasion des visites de reprise.

Afin de poursuivre le développement de compétence du personnel médical dans le domaine de l'accueil, de l'écoute, du repérage des situations les plus à risque, la formation du personnel de santé au travail est poursuivie.

### Article 5.2 – Autres dispositions

#### ▪ La lutte contre la violence au travail

PSA PEUGEOT CITROËN a affirmé clairement sa politique de prévention de tout type de violence au travail et en particulier le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Toute personne victime d'acte de harcèlement passif ou actif peut s'adresser directement à son encadrement, aux responsables de la DRH, à des représentants syndicaux, aux assistantes sociales, aux médecins du travail... Une boîte aux lettres « harcèlement » est également ouverte pour toute personne souhaitant se plaindre de faits qu'elle considère relever du harcèlement.

Un dispositif de traitement des cas de harcèlement sexuel et moral a été mis en place et est appliqué par les Directeurs et Responsables du Personnel des établissements du groupe. Une enquête est systématiquement réalisée. Au vu des résultats, la DRH prend les mesures appropriées sur le plan de l'accompagnement médical et professionnel de la victime, sur le plan disciplinaire. Les sanctions peuvent aller jusqu'au licenciement. Si le fait de harcèlement n'est pas établi, une médiation entre les personnes concernées peut être envisagée.

- **Des cellules de veille dans tous les sites**

Afin de mieux assurer la prévention et le traitement des situations de stress et de violence au travail, des cellules de veille sont mises en place dans les établissements. Elles sont composées du responsable RH, du médecin du travail, d'un membre du CHSCT appartenant à une organisation syndicale signataire et éventuellement d'autres personnes concernées. Elles se réunissent au minimum deux fois par an.

Les membres de ces cellules sont tenus par une obligation de confidentialité.

Le rôle de ces cellules est de rassembler tous les éléments d'alerte ou « signaux faibles » en vue de déceler les situations à risques. Ces éléments peuvent venir de vecteurs très différents comme les services RH, les conseillers de carrière, les services médicaux, les assistantes sociales, les organisations syndicales, les collègues et les hiérarchies.

Le traitement des cas individuels ou collectifs détectés relève par contre de la responsabilité du DRH. En tout état de cause, les médecins, les infirmières et les assistantes sociales sont tenus de respecter le secret professionnel.

- **Recours et médiation professionnelle**

Le premier recours en cas de difficulté est toujours la hiérarchie. Dans le cas où ce fonctionnement nominal ne peut pas se faire, un recours est possible, exceptionnellement, auprès de la fonction RH ou autre afin de dégager une solution permettant d'éviter d'aboutir à une situation de crise.

- **Mise en place d'un numéro vert**

Le Groupe met en œuvre un « numéro vert » permettant, en cas de besoin, aux collaborateurs d'entrer en contact avec un psychologue clinicien formé au soutien et à l'accompagnement par téléphone.

Ce « numéro vert » est gratuit et est accessible 24 heures/24 et 7 jours/7.

CC  
SMR  
AV FD

## **CHAPITRE VI – MOBILISER ET COORDONNER L’ACTION DE TOUS LES ACTEURS DE L’ENTREPRISE**

### **Article 6.1 – Suivi des actions**

Chaque établissement établit un bilan annuel de l’application de l’accord. Ce bilan fait l’objet d’un examen une fois par an, par une commission de suivi locale composée de deux membres par organisation syndicale signataire. Participent également à cette commission de suivi les médecins du travail qui ont la charge du fonctionnement du Dispositif d’Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel.

Le suivi de l’accord au niveau de l’entreprise fait l’objet d’un bilan annuel dans le cadre d’une commission de suivi et de pilotage, composée de trois représentants par organisation syndicale signataire.

La commission de suivi et de pilotage aborde les points suivants :

- fonctionnement global du Dispositif d’Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel
- examen du rapport annuel global
- avancement du plan d’action global groupe et examen du tableau de bord des sites
- propositions d’amélioration du dispositif de prévention du stress au travail

Le rapport annuel établi annuellement par le prestataire (STIMULUS pour 2009-2011) est présenté au CE de chaque établissement.

### **Article 6.2 – Contribution du CHSCT au suivi des questions relatives à la prévention du stress au travail**

Chaque année, le rapport d’évaluation du stress au travail est présenté au CHSCT.

Le CHSCT est consulté dans l’élaboration du document unique et dans la priorisation des actions au même titre que pour toute autre famille de risque.

Un point d’avancement sur les plans d’action en cours est réalisé trimestriellement.

Le Dispositif d’Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel groupe constitue une référence pour les CHSCT. Afin de maintenir une homogénéité et une cohérence dans les travaux relatifs à la prévention du stress au travail, toutes les demandes d’études complémentaires seront soumises à l’examen de la commission de suivi et de pilotage prévue dans le présent accord.

Les moyens nécessaires à la mise en œuvre des actions d’amélioration sont attribués suivant le même dispositif que pour les actions d’amélioration des conditions de travail.

**Article 6.3 – Formation des membres des cellules de veille**

Les membres des cellules de veille recevront une formation sur le stress au travail et sur les dispositions permettant de le prévenir. Cette formation comportera un module commun groupe afin de partager des mêmes informations et développer une culture commune sur la question. Elle pourra être complétée par un module adapté aux spécificités des sites.

**Article 6.4 – Formation des managers**

Les managers recevront une formation sur la prévention du stress au travail et sur les bonnes attitudes managériales à adopter afin de ne pas contribuer à mettre un salarié en situation de difficulté psychologique.

Une formation spécifique à la prévention du harcèlement moral sera à la disposition des managers.

**Article 6.5 – Formation des représentants du personnel**

Les membres des CHSCT et délégués syndicaux des organisations syndicales signataires (y compris les DSC) recevront une formation sur le stress au travail et sur les dispositions permettant de le prévenir. Cette formation s'appuiera sur un module commun groupe.

CL  
G  
MR  
FD  
M

## CHAPITRE VII – DISPOSITIONS FINALES

### Article 7.1 – 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. A l'occasion de cette rencontre, le choix du partenaire (STIMULUS pour 2009-2011) pourra être réexaminé.

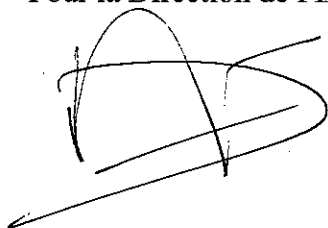
Les parties signataires, à la demande d'une d'entre-elles, conviennent de se rencontrer si de nouveaux dispositifs légaux, réglementaires ou conventionnels relatifs au stress professionnel sont définis et nécessitent une évolution de ce présent accord.

### Article 7.2 – Dépôt

Peugeot Citroën Automobiles procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## ACCORD SUR LE DISPOSITIF D'EVALUATION ET DE PREVENTION DU STRESS PROFESSIONNEL

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Denis MARTIN  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur MADEIRA

CGT

Monsieur MERAT

CFE/CGC



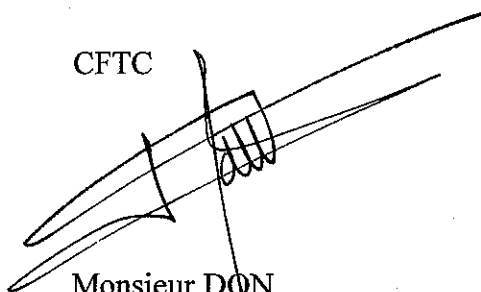
Madame VALLERON

FO



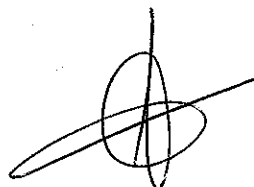
Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 12 octobre 2009



**Liste des Etablissements Peugeot Citroën Automobiles qui entrent dans le champ  
d'application de l'accord**

ASNIERES  
AULNAY  
BESSONCOURT  
CAEN  
CARRIERES SOUS POISSY  
CHARLEVILLE  
CITROEN RACING  
FERTE-VIDAME  
GRANDE-ARMEE et ANNEXES  
LA GARENNE  
MELUN  
METZ  
MULHOUSE  
PARIS 17  
PEUGEOT SPORT  
POISSY  
POISSY POLE TERTIAIRE  
RENNES  
SAINT-OUEN  
SEPT-FONS  
SOCHAUX  
TREMERY  
VALENCIENNES  
VELIZY / MEUDON  
VESOUL