



ACCORD DE GROUPE SUR LA PRÉVENTION DU STRESS AU TRAVAIL

SM J.B.G.
JC RP
MF
HL

TP
L

Page 1/14

Entre

European Aeronautic Defence and Space company, EADS N.V représentée par Monsieur Frédéric AGENET, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe EADS en France,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

J.B.G
AP
JC
AF
SM
PP
ML
L
J
Page 2/14

PRÉAMBULE

La préservation de la santé physique et mentale des salariés constitue un axe majeur de la politique sociale du Groupe EADS.

Si de longue date, l'accent a été mis sur l'amélioration des conditions de travail et la préservation de la santé physique des salariés du Groupe, un effort analogue s'avère désormais nécessaire dans le domaine de la prévention du stress au travail.

À cet effet, les Directions du Groupe EADS et des sociétés relevant de son périmètre social entendent poursuivre avec les partenaires sociaux, dans le domaine de la prévention du stress, la politique de dialogue et de transparence qui est déjà la règle dans le domaine de la prévention des risques physiques.

Le présent accord, qui s'appuie sur les démarches mises en œuvre dans certaines sociétés du Groupe, entend fixer un cadre général concernant la prévention, la détection, l'évaluation, la réduction ou l'élimination du stress, dans lequel les sociétés du Groupe détermineront leurs plans d'action en fonction de leurs spécificités.

Il s'inscrit pleinement dans le cadre de l'accord européen du 8 octobre 2004 et de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail dont il reprend la définition à savoir :

« 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.

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.

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.».

Article 1 - Objet

Le présent accord de Groupe a pour objet d'organiser et de structurer la lutte contre le stress au travail au sein du Groupe EADS en France de façon à :

- Prévenir les situations de stress, en améliorant la compréhension du phénomène, et en sensibilisant les différents acteurs de l'entreprise (hiérarchies, salariés, partenaires sociaux),
- Intégrer l'évaluation des risques de stress dans les projets de changement indispensables aux évolutions des sociétés du Groupe,
- Créer un processus qui permette de détecter et d'évaluer les situations de stress dans l'entreprise, qu'il s'agisse de situations individuelles ou de situations collectives,
- Mettre en place les actions et les outils permettant de traiter les situations individuelles ou collectives de stress et de déculpabiliser les salariés qui en sont victimes,
- Définir une méthodologie d'appréciation de l'efficacité de ces actions et outils.

TITRE I - PRÉVENTION ET SENSIBILISATION AU STRESS

La lutte contre le stress passe nécessairement par la prévention. Le stress est une situation complexe et multifactorielle dont l'appréciation objective reste difficile. Il convient donc de l'expliquer à l'ensemble des acteurs de l'entreprise afin de leur permettre de mieux l'identifier, d'en comprendre les mécanismes et les conséquences directes - sur la santé physique et mentale du personnel - et indirectes - sur la qualité de l'environnement de travail et l'accomplissement du travail lui-même. La prévention

JSG MP BF AP JL JC

doit ainsi conduire l'entreprise et ses acteurs à mieux gérer et combattre le stress individuel ou collectif au travail.

Article 2 - Information des salariés

Une campagne d'information de tous les salariés sera engagée par chaque société du Groupe, selon des modalités qui auront fait l'objet d'une concertation préalable avec ses partenaires sociaux. Cette campagne devra permettre de mieux connaître les facteurs et les effets du stress ainsi que de responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise.

À cet effet, le Groupe mettra à la disposition des sociétés qui le souhaitent un document d'information de base qu'elles pourront adapter en fonction de leurs spécificités propres. Ce document permettra de :

- développer la connaissance du stress et de ses effets sur la santé,
- faciliter l'identification des symptômes du stress,
- expliquer les moyens de faire face au stress,
- officialiser les différents moyens mis en œuvre pour soutenir les personnes en difficultés (médecin du travail, numéro vert...).

Article 3 - Sensibilisation et Formation de la hiérarchie

La responsabilité de la prévention du stress au travail repose sur la Hiérarchie qui doit s'efforcer de rechercher en permanence un équilibre entre les facteurs industriels, techniques, d'organisation du travail et humains pour l'ensemble des salariés du Groupe quel que soit leur lieu de travail. Cette dernière doit être formée en conséquence.

À cette fin, le Groupe et ses sociétés planifieront des actions de sensibilisation et de formation sur le stress qui seront dispensées à tous les niveaux de la hiérarchie. Ces modules de formation seront élaborés après concertation avec les représentants du personnel au CHSCT et seront intégrés dans les formations de manager déjà mises en place ; ils figureront au catalogue formation.

Le déploiement de tout module de formation relatif au stress devra permettre « *de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face¹* ».

Article 4 - Organiser la détection du stress

La démarche de prévention doit être renforcée par la capacité à détecter en permanence les situations de stress. Outre la hiérarchie dont c'est la responsabilité, chaque société mettra en place un réseau de « capteurs » choisis en raison des fonctions qu'ils occupent, en vue d'améliorer la détection des situations de stress.

De plus, une attention particulière sera portée aux informations provenant des représentants du personnel.

4.1 Désignation des capteurs

Sous réserve du volontariat des intéressés, chaque établissement procédera à la désignation de capteurs au sein des équipes des fonctions Ressources Humaines, Médecine du travail, Hygiène et Sécurité qui sont appelées à être en contact permanent avec les salariés. La liste sera portée à la connaissance du personnel après information du CHSCT.

4.2 Rôle des représentants du personnel

Les membres du CHSCT et les délégués du personnel qui ont des attributions légales en la matière sont pleinement associés à la prévention et à la détection du stress au travail.

4.3 Formation

Chaque société mettra en œuvre une formation spécifique des capteurs, selon des modalités qui auront préalablement fait l'objet d'une concertation avec le CHSCT.

¹ ANI du 2 juillet 2008

J.B.G. J.C. M.P. P.F. J.L. S.M. T.P. H.L.

Outre la connaissance du stress et de ses effets, cette formation mettra notamment l'accent sur l'écoute des personnes en situation de stress et la conduite à tenir en cas de phénomène de stress individuel ou collectif.

Les délégués du personnel titulaires et les membres du CHSCT qui en exprimeront la demande bénéficieront de cette formation. Celle-ci pourra également être proposée aux suppléants appelés à remplacer un titulaire pour une période prolongée.

4.4 Organisation du réseau des capteurs

Il appartiendra à chaque responsable RH d'établissement d'organiser le réseau des capteurs par secteur ainsi que le processus de remontée d'information.

Article 5 - Évaluation des risques de stress inhérents aux projets de changement

Les projets de changement qui ont un impact sur l'emploi ou sur les conditions de travail (réorganisation, restructuration, déménagement, changement de technologie,...) sont souvent à l'origine de stress pour les personnels concernés.

L'entreprise doit s'efforcer de mieux prendre en compte l'aspect humain de ses projets de changement afin d'identifier leurs facteurs potentiels de stress et d'en atténuer les conséquences. Pour ce faire, elle procède à :

- l'évaluation systématique des risques de stress en phase préparatoire des projets de changement,
- l'élaboration préalable d'un plan d'action pour éliminer ou réduire ces risques.

L'évaluation et le plan d'action sont présentés pour information et avis au CHSCT qui peut émettre des remarques et proposer des solutions alternatives ; ces éléments font également partie du document d'ensemble présenté lors des réunions d'information et de consultation du CCE/CE.

TITRE II - DÉTECTION ET ÉVALUATION DU STRESS

La détection et l'évaluation d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse des facteurs pouvant être à l'origine d'une telle situation, en particulier ceux définis dans le cadre de l'ANI du 2 juillet 2008. En conséquence, les sociétés du Groupe EADS s'engagent à mettre en place les moyens et procédures permettant de détecter et d'évaluer les situations de stress individuel ou collectif.

Article 6 - La détection et l'évaluation du stress individuel

La détection d'une situation de stress repose en priorité sur la vigilance de la hiérarchie. Il appartient donc à celle-ci de prêter une attention particulière aux personnels dont elle a la responsabilité y compris à ceux travaillant sur des sites éloignés.

Toutefois, le médecin du travail lors des visites médicales périodiques ou spontanées ainsi que les capteurs désignés par la Direction et les représentants du personnel sont en situation de déceler les éventuelles situations de stress individuel.

Lorsque c'est le cas, la hiérarchie, le capteur, le représentant du personnel ou le médecin du travail doivent s'efforcer d'avoir une première rencontre avec le salarié concerné. Il appartient aux trois premiers cités d'informer immédiatement le médecin du travail de la situation et de confirmer cette information par écrit, aussi rapidement que possible.

Les salariés qui ne souhaitent pas s'entretenir avec la hiérarchie, le capteur, les représentants du personnel ou le médecin du travail ont la possibilité de recourir à un numéro vert mis à leur disposition par l'entreprise tel que prévu à l'article 9 du présent accord.

Au-delà de la détection d'une situation de stress, son évaluation et sa prise en compte au plan médical relèvent exclusivement de la compétence du médecin du travail. Celui-ci décide du traitement le plus approprié et informe le DRH et la hiérarchie de l'établissement ou de l'entreprise, sous réserve du respect du secret médical et avec l'accord exprès du salarié concerné.

J-B G
JC
SOT
PP
JP
HL
Page 5/14

Article 7 - La détection du stress au niveau collectif

Le processus de détection du stress collectif repose sur :

- L'élaboration d'un pré-diagnostic régulier de la situation du stress dans chaque établissement ou entreprise mono-site,
- Le rôle de la Commission de Prévention du Stress de l'Établissement ou de l'Entreprise mono-site (CPSE)

7.1 Élaboration régulière d'un pré-diagnostic de vulnérabilité au stress par établissement ou entreprise mono-site

Un pré-diagnostic de vulnérabilité au stress est élaboré une fois par an dans chaque établissement ou entreprise mono-site ; il est établi par grands secteurs hiérarchiques ou opérationnels (programme, projet...) sous la responsabilité du DRH de l'Établissement (ou entreprise mono-site). À cet effet, les différents éléments suivants sont analysés :

- une sélection d'indicateurs généraux Ressources Humaines, potentiellement révélateurs de stress et provenant des services du personnel, dont la liste est arrêtée par la Direction après concertation avec les représentants du personnel au CHSCT,
- une consolidation des informations recueillies par le(s) médecin(s) du travail lors des visites médicales périodiques et spontanées ou par l'intermédiaire des psychologues du prestataire du numéro vert,
- les données collectives consolidées recueillies par le(s) médecin(s) du travail à partir de l'enquête EVREST.

Chaque établissement pourra, après concertation avec le CHSCT, faire évoluer les indicateurs Ressources Humaines ci-dessus mentionnés, au vu de leur pertinence après une période d'application suffisante.

7.2 Méthodologie

L'analyse du pré-diagnostic de vulnérabilité au stress conduit à classer les différents secteurs sur une échelle de vigilance comprenant trois niveaux :

- **Secteur classé en vigilance normale**
Le secteur ne requiert pas de vigilance particulière lorsqu'aucun cas de stress individuel n'a été recensé depuis le pré-diagnostic précédent et que plus de la moitié des indicateurs généraux Ressources Humaines et des données de l'enquête EVREST dans le secteur sont inférieurs ou égaux aux moyennes constatées sur l'établissement ou l'entreprise mono-site,
- **Secteur soumis à vigilance renforcée**
Le secteur fait l'objet d'une vigilance renforcée lorsqu'en l'absence de tout cas individuel de stress enregistré par le(s) médecin(s) du travail depuis le pré-diagnostic précédent, l'analyse des indicateurs généraux Ressources Humaines et des données de l'enquête EVREST fait apparaître que plus de la moitié d'entre eux sont supérieurs à la moyenne enregistrée sur l'établissement ou l'entreprise mono-site,
- **Secteur justifiant d'un diagnostic approfondi et d'un plan d'action**
Le secteur justifie d'un diagnostic approfondi et d'un plan d'action lorsque :
 - des cas individuels de stress ont été enregistrés par le(s) médecin(s) du travail depuis le pré-diagnostic précédent,
 - ou lorsque plus des trois quarts des indicateurs généraux Ressources Humaines et des données de l'enquête EVREST sont supérieurs aux moyennes enregistrées sur l'établissement ou l'entreprise mono-site.

La définition des secteurs est laissée à l'appréciation du DRH après concertation avec les représentants du personnel au CHSCT ; il peut s'agir d'un secteur géographique, d'un secteur hiérarchique ou opérationnel. Sauf exception décidée d'un commun accord par la Direction et les représentants du personnel au CHSCT, le secteur ainsi défini ne doit pas être inférieur à 100 personnes de façon à éviter tout risque d'identification directe des individus. De plus, la délimitation du périmètre des secteurs doit permettre au plan administratif, l'établissement des indicateurs Ressources Humaines.

JSG
JC
SM
AF
TP
ML
Page 6/14

La hiérarchie des secteurs concernés est systématiquement informée par le DRH du positionnement de son secteur sur l'échelle de vigilance, ainsi que des valeurs constatées pour les différents indicateurs.

Le pré-diagnostic de vulnérabilité au stress de l'établissement ou de l'entreprise mono-site est communiqué à la Commission de Prévention du Stress définie à l'article ci-dessous.

7.3 Commission de Prévention du Stress d'Établissement ou d'Entreprise (CPSE)

Une Commission de Prévention du Stress est mise en place dans les sociétés du Groupe au niveau de chaque établissement ou entreprise mono-site de 500 salariés et plus. Elle a pour rôle :

- d'analyser et d'émettre un avis sur le pré-diagnostic de vulnérabilité au stress de l'établissement ou de l'entreprise mono-site,
- de définir les priorités concernant la mise en œuvre des plans d'action,
- d'émettre un avis sur les projets de plan d'action,
- de valider les demandes d'études complémentaires ou le recours à des consultants extérieurs,
- de suivre dans le temps les évolutions des indicateurs du pré-diagnostic de vulnérabilité au stress.

La CPSE se réunit au moins deux fois par an et peut en cas d'urgence être convoquée par son président. Elle est également réunie par le président lorsque la majorité des membres représentant les organisations syndicales le demande.

7.3.1 Composition de la Commission de Prévention du Stress d'Établissement

La CPSE est présidée par le directeur de l'établissement ou de la société. Ce dernier peut toutefois mandater un représentant de la hiérarchie opérationnelle pour le représenter.

La CPSE est constituée :

- du DRH de l'établissement ou de la société,
- du médecin du travail,
- du responsable hygiène et sécurité,
- de l'ergonome et/ou du psychologue du travail lorsque de telles fonctions existent dans l'établissement,
- de la hiérarchie des secteurs concernés, en tant que de besoin,
- d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement et siégeant au CHSCT dont obligatoirement le secrétaire ou un des secrétaires si l'établissement comporte plusieurs CHSCT. Ce dernier est plus particulièrement chargé d'effectuer l'interface entre la représentation du personnel et le président.

Toute organisation syndicale représentative dans l'établissement et ne siégeant pas au CHSCT a la possibilité de désigner à la CPSE un délégué du personnel titulaire ou à défaut de délégué du personnel un délégué syndical.

7.3.2 Fonctionnement de la Commission de Prévention du Stress de l'Établissement (CPSE)

Dans l'exercice de ses missions, la CPSE définit ses orientations et prend ses décisions par consensus. Toutefois lorsque celui-ci s'avère impossible, la décision finale appartient au président.

Un compte rendu écrit des discussions et des décisions est établi par la Direction après chaque réunion et soumis aux participants pour validation.

Article 8 - Rôle du CHSCT

Le CHSCT est une instance essentielle dans la prévention des risques au travail. À ce titre, il est étroitement associé à la lutte contre le stress dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, le CHSCT est informé et consulté sur :

- Les projets de plan d'action visant à supprimer ou atténuer les risques de stress,
- Les conclusions de toute étude complémentaire sur le stress réalisée au niveau de l'établissement.

SM J.B.G. PF JL
JC MP

Page 7/14

De même, le CHSCT est associé au suivi des plans d'action sectoriels mis en œuvre dans l'établissement ou l'entreprise. Il peut à cette occasion être amené à émettre des propositions complémentaires ou alternatives au plan d'action sectoriel.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de la prévention du stress font également partie du rapport annuel sur la situation générale concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi que du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Les représentants du personnel au CHSCT se verront proposer la formation mise en place pour les capteurs telle que prévue à l'article 4.2 du présent accord.

TITRE III - TRAITEMENT DU STRESS

Une fois détectés, les cas de stress doivent être traités. Selon qu'il s'agit de stress individuel ou de stress collectif, le traitement suit deux processus différents.

Article 9 - Traitement des cas de stress individuel

Le processus de traitement médical des cas de stress individuel au sein de l'établissement ou de l'entreprise est du ressort exclusif de son médecin du travail ; il est défini de la façon suivante :

- tous les cas de stress individuel identifiés par la hiérarchie, par les capteurs ou les représentants du personnel font l'objet dans les meilleurs délais d'une information spécifique du médecin du travail ; cette information est confirmée par écrit.
- une fois informé, le médecin du travail convoque le salarié concerné pour une visite médicale,
- le médecin établit alors le diagnostic et oriente si besoin le salarié vers son médecin traitant ou vers le spécialiste approprié,
- sous réserve du secret médical, le médecin n'informe le DRH du cas spécifique qu'avec l'accord exprès du salarié concerné. Toutefois, tout en respectant l'anonymat du salarié qui le souhaite, des informations concernant le secteur impliqué ou la gravité de la situation peuvent être données par le médecin du travail pour permettre à la hiérarchie et au DRH de prendre les mesures urgentes adéquates.

Un numéro vert est mis à la disposition des salariés qui ne souhaitent pas, pour des raisons personnelles, voir leur cas évoqué au sein de l'entreprise. Ce numéro a pour but de leur procurer les premiers conseils et de les orienter vers les spécialistes appropriés. Toutefois, le psychologue du numéro vert peut après discussion et accord de la personne concernée, informer le médecin du travail.

Ce numéro vert est accessible aux familles qui auraient identifié chez un salarié du Groupe des signes manifestes de stress. L'organisme en charge de cette prestation répercutera alors automatiquement l'information sur le médecin du travail.

Un bilan semestriel de l'activité de ce numéro vert est effectué auprès du médecin du travail de chaque établissement ou société.

Article 10 - Traitement des cas de stress collectif

Le traitement des cas de stress collectif identifiés et classés en priorités par la CPSE repose sur l'élaboration d'un diagnostic approfondi de la situation et d'un plan d'action visant à éliminer ou à défaut réduire les facteurs de stress.

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le diagnostic approfondi doit passer par une analyse des facteurs pouvant être à l'origine d'une telle situation, en particulier ceux énumérés dans le cadre de l'ANI du 2 juillet 2008.

Ce traitement suit un processus en dix étapes détaillées ci-après.

J-B G
JC
PP
SM
TP
ML
Page 8/14

10.1 Définition des priorités par la CPSE

Après analyse du pré-diagnostic de vulnérabilité au stress, la CPSE définit les secteurs relevant prioritairement d'un plan d'action. Conformément aux dispositions de l'article 7.3.2 les priorités sont définies par consensus entre les membres présents ou à défaut par décision du président.

10.2 Information de la hiérarchie du (des) secteur(s) concerné(s)

Le président de la CPSE informe la hiérarchie des secteurs prioritaires de la mise en œuvre prochaine d'un plan d'action.

10.3 Établissement d'un diagnostic approfondi par un groupe de travail multidisciplinaire

Un diagnostic approfondi est établi au niveau du secteur prioritaire dans le but de déterminer les facteurs à l'origine de la situation de stress collectif et de définir les leviers d'action possibles.

À cet effet, un groupe de travail multidisciplinaire est constitué par accord entre la hiérarchie du secteur concerné et le DRH de l'établissement ou de l'entreprise.

La hiérarchie opérationnelle et le responsable Ressources Humaines concerné animent conjointement ce groupe de travail. Il est constitué également du médecin du travail, du ou des membres du service prévention. En fonction des cas d'espèces, d'autres fonctions peuvent aussi être représentées au sein de ce groupe de travail en particulier ergonomes, assistante sociale ou psychologue du travail. Enfin, toute personne susceptible d'apporter sa contribution au diagnostic de la situation peut sur demande du responsable du groupe de travail rejoindre ponctuellement ce dernier.

Le recours à une analyse complémentaire interne, ou externe sous forme d'enquête, peut être proposé par le groupe de travail. Elle ne peut être effectuée qu'avec l'accord de la CPSE.

10.4 Projet de plan d'action

Lorsque le groupe de travail est en mesure de définir les facteurs à l'origine de la situation de stress ainsi que les leviers d'amélioration, il propose un plan d'action en vue d'éliminer ou de réduire les problèmes de stress du secteur concerné.

10.5 Saisine de la CPSE

Le responsable du groupe de travail présente à la CPSE les travaux du groupe ainsi que le projet de plan d'action. Les éléments de cette présentation font l'objet d'une discussion et au besoin d'amendements. La CPSE valide le projet de plan d'action, conformément à la procédure définie à l'article 7.3.2.

10.6 Information/consultation du CHSCT

Avant toute mise en œuvre, le plan d'action ainsi validé est présenté pour information et consultation en réunion ordinaire ou extraordinaire du CHSCT. Lorsqu'il contient des éléments relevant de la compétence du comité d'entreprise ou d'établissement, ce dernier est également consulté.

10.7 Information des personnels du secteur concerné

Les personnels concernés par le plan d'action sont informés de son contenu préalablement à sa mise en œuvre.

10.8 Mise en œuvre du plan d'action

La hiérarchie du secteur met en œuvre le plan d'action avec le soutien actif des membres du groupe de travail et la participation du CHSCT.

J-B G SM JH
JC MP TP
PP QL

Page 9/14

10.9 Information du CHSCT sur la mise en œuvre

Le CHSCT ainsi que le comité d'entreprise ou d'établissement pour les éléments relevant de son champ de compétence sont régulièrement tenus informés de la mise en œuvre du plan d'action.

10.10 Bilan du plan d'action effectué à la CPSE

Un bilan du plan d'action et de ses effets est effectué en réunion de la CPSE. Des mesures correctives peuvent être apportées si besoin est.

TITRE IV - SITUATION PARTICULIÈRE DES PETITES SOCIÉTÉS OU ÉTABLISSEMENTS DU GROUPE

Les signataires du présent accord conviennent de la nécessité d'adapter les mesures ci-dessus définies à la situation particulière des sociétés et établissements du Groupe de petite et moyenne dimensions. Deux types de dispositifs sont ainsi définis en fonction de la taille des sociétés considérées, à savoir :

- les sociétés et établissements dont l'effectif inscrit est > 10 et < 50 salariés
- les sociétés et établissements dont l'effectif inscrit est ≥ 50 et < 500 salariés

Article 11 - Sociétés et établissements dont l'effectif est > 10 et < 50 salariés

11.1 Prévention et sensibilisation

Comme dans les autres sociétés ou établissements du Groupe, les salariés concernés seront informés et sensibilisés de façon à améliorer leurs connaissances du stress. En particulier, le Groupe mettra à disposition de ces petites sociétés, si elles le souhaitent, une brochure d'information du personnel qu'elles pourront utiliser en l'état ou adapter à leurs besoins.

La hiérarchie fera aussi l'objet d'une formation - sensibilisation sur le stress.

Les délégués du personnel titulaires se verront également proposer une telle formation.

Compte tenu de leur taille, ces entreprises ou établissements pourront bénéficier de l'aide du Groupe en ce qui concerne la réalisation et la mise en œuvre des modules de formation.

11.2 Traitement

Le traitement médical des cas de stress identifiés repose sur le médecin du travail dont le rôle ne subit pas de modification comparé à celui des médecins des établissements de taille plus importante.

Un numéro vert est également mis à la disposition des salariés. Ce numéro est accessible dans les mêmes conditions aux membres de leur famille.

Par ailleurs, une fois par an, le responsable des Ressources Humaines présente aux délégués du personnel un point sur la situation du stress dans la société ou l'établissement. Le médecin du travail est convié à cette réunion. Un compte rendu de la présentation ainsi que des échanges et décisions prises est établi par la Direction à l'issue de la réunion et distribué aux participants pour validation.

Article 12 - Sociétés et établissements dont l'effectif est ≥ 50 et < 500 salariés

Dans les sociétés et établissements du Groupe dont l'effectif inscrit est ≥ 50 et < 500 salariés, lutter contre le stress recouvre les volets prévention et sensibilisation, identification et évaluation ainsi que le traitement des situations de stress. Chacun de ces volets est cependant adapté à la taille de ces sociétés et établissements.

JBG
JP
PF
JA
SM
M2
Page 10/14

12.1 Prévention et sensibilisation

Les salariés de ces entreprises et établissements seront informés et sensibilisés sur le stress, selon des modalités définies après concertation avec les partenaires sociaux. Comme pour les sociétés de plus petite dimension, le Groupe pourra mettre à leur disposition, sur demande, la brochure d'information du personnel qu'elles pourront ensuite adapter à leurs spécificités.

De même, la hiérarchie pourra bénéficier des modules de formation - sensibilisation déployés dans les divisions ou au niveau du Groupe.

Des capteurs de stress seront désignés et formés parmi les équipes des fonctions Ressources Humaines, Médecine du travail et Hygiène-Sécurité susceptibles d'identifier en amont des situations de stress.

Les représentants du personnel au CHSCT ainsi que les délégués du personnel titulaires seront invités à suivre une formation - sensibilisation aux phénomènes de stress.

Les projets de changement qui impactent l'emploi ou les conditions de travail feront l'objet d'un processus d'évaluation des risques de stress. Les procédures d'information et de consultation des représentants du personnel seront identiques à celles mis en œuvre dans les entreprises et établissements de taille plus importante.

12.2 Détection et évaluation

12.2.1 La détection des cas de stress individuel relève comme dans les structures de taille plus importante de la responsabilité de la hiérarchie qui en réfère par écrit au médecin du travail.

De plus, le médecin du travail est également en mesure d'identifier les cas de stress lors des visites médicales périodiques ou spontanées ou grâce aux informations recueillies par l'intermédiaire des capteurs, des représentants du personnel ou du psychologue du numéro vert.

Enfin, un numéro vert accessible aux salariés et à leurs familles est mis en place.

12.2.2 L'identification des cas de stress collectif repose quant à elle sur la réalisation d'un pré-diagnostic de l'entreprise ou de l'établissement et d'une information au CHSCT.

Un pré-diagnostic de vulnérabilité au stress est effectué sous la responsabilité du DRH, une fois par an, pour l'ensemble de l'entreprise ou l'établissement. Il est établi selon une méthodologie similaire à celle des sociétés de taille plus importante à savoir :

- le nombre de cas individuels de stress signalés par le médecin du travail,
- une sélection d'indicateurs Ressources Humaines provenant des services du personnel adaptés à la taille de la société ou de l'établissement et déterminés après concertation avec les représentants du personnel au CHSCT.
- les données collectives consolidées recueillies par le médecin du travail en provenance de l'enquête EVREST lorsque ces dernières sont disponibles.

Une fois établi, le pré-diagnostic est présenté pour information et discussion au CHSCT ; un compte rendu de la présentation et des échanges est effectué par le secrétaire du CHSCT à l'issue de la réunion et soumis aux organisations syndicales et à la Direction pour validation.

12.3 Traitement des situations de stress identifiées

12.3.1 Le traitement médical des cas de stress individuels identifiés est du ressort exclusif du médecin du travail qui effectue la liaison avec le médecin traitant et si nécessaire les spécialistes appropriés. Par ailleurs, tout en respectant l'anonymat du salarié qui le souhaite, des informations relatives au secteur concerné ou à la gravité de la situation peuvent être données par le médecin du travail pour permettre à la Hiérarchie et au DRH de prendre les mesures adéquates.

12.3.2 En ce qui concerne les cas identifiés de stress collectif, la Direction peut si nécessaire procéder à un diagnostic approfondi dans le secteur concerné et mettre en place un groupe de travail spécifique ou élaborer directement un projet de plan d'action visant à améliorer la situation

Le projet de plan d'action est présenté au CHSCT pour information et consultation. Celui-ci peut faire toutes propositions et recommandations, en vue d'améliorer le plan d'action.

Le plan d'action ainsi que les propositions et recommandations du CHSCT sont présentés au comité d'entreprise ou d'établissement.

Les personnels concernés par ce plan d'action sont informés de son contenu préalablement à sa mise en œuvre.

TITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 13 - Mesures mises en place pour les salariés des prestataires de services ou sociétés sous-traitantes travaillant sur site

Les salariés des sociétés prestataires de service ou sous-traitantes travaillant sur les sites du Groupe EADS peuvent être soumis à des situations de stress.

La détection et le traitement de ces situations de stress, qu'il soit individuel ou collectif, appartiennent à la hiérarchie prestataire de service ou sous-traitante.

Toutefois, lorsque les hiérarchies, les capteurs ou les représentants du personnel d'une société ou d'un établissement du Groupe EADS donneur d'ordre sont amenés à constater une situation de stress individuel ou collectif dans une équipe travaillant sur site, la hiérarchie de la société prestataire de service ou sous-traitante signataire du plan de prévention est systématiquement informée par écrit de la situation, par l'intermédiaire du DRH de l'entreprise ou établissement donneur d'ordre.

Lorsque la société ou l'établissement du Groupe EADS dispose d'un service interne de médecine du travail, le médecin du travail est également mis en copie de l'information écrite faite à la hiérarchie prestataire de service ou sous-traitante. Ce dernier prend contact avec le médecin du travail de la société prestataire de service ou de sous-traitance pour l'informer et éventuellement prendre ensemble les mesures d'urgence qui s'imposent.

Article 14 - Bilan d'application

Un bilan des actions de prévention du stress dans la société ou l'établissement est effectué chaque année en comité d'entreprise ou d'établissement. À cette occasion, une analyse des expériences et pratiques positives en matière de stress est effectuée.

Par ailleurs, les signataires conviennent de faire un bilan de l'application des dispositions du présent accord au terme d'une période de trois ans courant à compter de sa signature.

Article 15 - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés relevant du périmètre social du Groupe qui sont listées en annexe.

Article 16 - Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra toutefois être révisé, ou être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par la loi.

La dénonciation sera notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et sera accompagnée d'une proposition d'accord afin que les négociations puissent commencer sans tarder.

J.B.G. J.C. S.M. J.
AP M.L. TP A J.
MF Page 12/14

Article 17 - Modalités de dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 08 avril 2010
en 8 exemplaires

Pour EADS N.V. en France



Frédéric AGENET
Directeur
des Ressources Humaines France

CFDT Jean-Bernard GAILLARDU

JM FEETERS

CFE-CGC

T. PREFOL

Lo ANDRON

CFTC

Marina LENSKY

J. CRESPO

CGT

SALLES d'iguel

Reserves en

Annexe .

DESIGNIES. J. Jacques

FO

M. FLATSIE

F. PLANCHE

ANNEXE

Liste des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord

- AEROLIA
- AIRBUS SAS
- AIRBUS FRANCE
- AIRBUS CORPORATE JET CENTER
- CIMPA
- ASTRIUM SAS
- CILAS
- INTESPACE
- INFOTERRA France SAS
- NUCLETUDES
- SODERN
- SPOT IMAGE
- EUROCOPTER
- EUROCOPTER TRAINING SERVICES
- EADS FRANCE
- EADS DEFENCE AND SECURITY SYSTEMS SAS
- EADS TEST ET SERVICES
- IFR
- GET Electronique
- APSYS
- ECATS
- SOFRELOG
- EADS SOGERMA
- EADS COMPOSITES AQUITAINE
- EADS SECA
- EADS GDI SIMULATION
- EADS ITS
- EADS ATR
- GIE ATR

SM
I-B G
JP
ML
JC
F
L
P
F