

**ACCORD RELATIF A LA PREVENTION DU STRESS ET  
A LA PROMOTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**ENTRE :**

L'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES, représentée par Evelyn TESTON,  
Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

**ET :**

Les Organisations Syndicales représentatives signataires,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

**P R E A M B U L E**

---

La lutte contre le stress au travail et sa prévention recouvre différents enjeux, non seulement en termes de santé et de sécurité au travail, mais également des enjeux économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les collaborateurs et la société dans son ensemble.

Le groupe AXA attache une importance particulière aux conditions dans lesquelles travaille l'ensemble de ses collaborateurs et a conscience de l'importance que revêt la prévention du stress et la promotion de la qualité de vie au travail.

Dans la continuité des actions engagées depuis plusieurs années au sein d'AXA Technology Services, et des constats partagés, l'Entreprise entend confirmer la promotion de la qualité de vie au travail en prolongeant le cadre général existant et en précisant les dispositifs qui permettent de préserver, de manière durable, efficace et concrète la santé physique et mentale au travail des collaborateurs et au-delà de favoriser l'épanouissement au travail de ses collaborateurs.

AXA Technology Services s'inscrit pleinement dans le cadre législatif et conventionnel existant :

- Au niveau européen, de l'Accord-cadre sur le stress au travail daté du 08.10.2004 qui se situe dans le prolongement de la directive-cadre 89/391,
- Au niveau national, de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif au stress au travail daté du 02.07.2008, qui transpose l'accord européen en droit français, et de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à la politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle daté du 19.06.2013,
- Au niveau RSG, de l'Accord du 25.02.2010,

dont l'objectif est d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux de ce sujet aux différents acteurs de l'Entreprise, afin de leur permettre de détecter, prévenir, éviter et faire face aux situations de stress au travail le plus précocement possible.

Cet accord permet la poursuite d'une démarche de prévention efficace des situations de stress liées au travail ainsi que la promotion de bonnes pratiques, notamment dans le cadre des changements opérés au sein de l'Entreprise pour accompagner sa transformation.

F.G E.T

E.T

## Article 1. Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord sur la prévention du stress et la promotion de la qualité de vie au travail entend définir et poursuivre des actions adaptées à la prévention des situations de stress au travail, qui soient cohérentes avec la situation d'AXA Technology Services.

Le présent accord concerne l'ensemble des collaborateurs de l'UES AXA Technology Services.

## Titre I. Stress et environnement de la santé au travail

---

### Chapitre 1. Description du stress au travail

#### Article 2. Description du stress et de ses facteurs

**2.1. L'approche commune** de la question du stress au travail au sein du groupe AXA, est conforme à celle établie dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 02.07.08 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 ressources pour y faire face ».*

*« Le stress d'origine extérieure au travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié 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. ».*

**2.2. Les facteurs de stress** sont multiples. Ainsi, les situations contraignantes qui peuvent favoriser l'apparition du stress au travail sont répertoriées par l'ANI du 02.07.2008 dans quatre domaines :

- l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassements excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.),
- les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses),
- la communication (incertitudes quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changements à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'Entreprise, une communication difficile entre les acteurs),
- et des facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.).

E.T  
F-G  
ET

## Chapitre 2. Les acteurs dans le domaine de la santé au travail

La santé au travail est l'affaire de l'ensemble du corps social de l'Entreprise, non seulement celle de l'employeur, au titre de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, mais aussi celle des professionnels de la santé et des acteurs directement impliqués dans la prévention des risques et la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des salariés.

### Article 3. Le service de santé au travail

Le service de santé au travail a pour mission de déployer les moyens nécessaires à la préservation de la santé des collaborateurs de toute altération du fait de leur travail.

Tout au long des parcours professionnels de ceux-ci, il peut mettre en œuvre des actions visant à la prévention des risques pour la santé en milieu de travail. Par ailleurs, il participe à la veille sanitaire au sein de l'Entreprise.

Le médecin du travail assure, aux côtés de l'infirmier du travail et de l'assistante sociale, la coordination des missions du service de santé au travail qui impliquent une pluridisciplinarité dans le respect de l'indépendance des divers professionnels qui y participent.

Il effectue sa mission en toute indépendance et dans le respect du secret médical, et constitue le conseil à la fois de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel.

Le service de santé au travail sera associé aux côtés des managers, de la DRH et du CHSCT aux actions d'information, sensibilisation et formation qui seront menées dans l'Entreprise sur le stress au travail et son environnement général concernant la santé, les conditions de travail ou la sécurité.

### Article 4. Le CHSCT

La prévention des risques professionnels au sein de l'UES AXA Technology Services est d'ores et déjà assurée, notamment par le CHSCT, dont la mission principale est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière.

Le CHSCT a donc un rôle primordial dans la mise en œuvre des dispositions du présent accord, lequel respecte et intègre les prérogatives de celui-ci qui constitue une instance privilégiée d'échange d'information, de proposition, de consultation et de suivi des actions en ce domaine.

Il est ainsi partie prenante dans les démarches de prévention relatives au stress au travail menées l'entreprise notamment à travers l'analyse et la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les collaborateurs.

Sa connaissance du terrain et des postes de travail, lesquels constituent des éléments utiles à l'évaluation des risques, tels que recensés en particulier dans le cadre du « document unique d'évaluation des risques » visant notamment les risques psychosociaux et le stress au travail, contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et à la préparation d'actions correctives à intervenir en conséquence.

### Article 5. Les collaborateurs

La prévention du stress au travail ne peut être conduite d'une manière efficace sans prise de conscience de l'importance de la prévention du stress au travail par l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise. Il incombe à chaque collaborateur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Au-delà du rôle imparti au Médecin du travail, au Service de santé au travail et au CHSCT, cette prévention d'ores et déjà initiée par les différents intervenants au sein de l'entreprise, la Direction, les managers, les représentants du personnel, les collaborateurs eux-mêmes, sera encore renforcée.

## Titre II. Dispositif de prévention du stress au travail

---

### Article 6. Une démarche volontariste qui s'inscrit dans la continuité

AXA Technology Services a déjà mis en place de nombreuses actions concrètes relatives à la prévention du stress au travail :

- le service de santé au travail a été renforcé ;
- la proximité du service social avec les collaborateurs a été accrue par une présence sur site ;
- une cellule d'accompagnement psychologique a été mise en place afin de prendre en charge individuellement les collaborateurs en grande difficulté personnelle et/ou professionnelle sur appréciation des équipes de la direction des ressources humaines et médicale ;
- un numéro d'appel a été mis en place permettant aux collaborateurs d'entrer en contact, dans l'anonymat absolu, avec une équipe formée au soutien et à l'accompagnement psychologique des personnes par téléphone ;
- un module de prévention du stress au travail a été déployé aux équipes de la direction des ressources humaines et aux partenaires sociaux ;
- une séance de sensibilisation a été proposée à l'ensemble des collaborateurs dans le cadre de la semaine de la responsabilité d'entreprise ;
- un module de sensibilisation relatif à la prévention du stress a été instauré auprès des navigateurs Lean dans le cadre de l'accompagnement du projet ;
- une enquête a été déployée à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise permettant d'élaborer un diagnostic et de mieux cibler des pistes d'actions ;
- des locaux de l'entreprise ont été réaménagés avec la mise en place d'un espace dédié au bien-être.

Dans le cadre de l'organisation générale et durable de la prévention du stress au sein de l'UES AXA Technology Services et afin de détecter les situations à risque potentiel le plus en amont possible, les partenaires sociaux conviennent de poursuivre la démarche en quatre temps, visant à :

- sensibiliser/former l'ensemble des acteurs sur le sujet,
- identifier les facteurs de stress au travail,
- améliorer et développer les actions de prévention,
- poursuivre la capacité de veille et de suivi.

### Chapitre 3. Démarche continue de sensibilisation et formation

Dans le cadre des actions de prévention et le cas échéant des actions correctives à mener, AXA Technology Services recherche l'adhésion de tous les acteurs et met tout en œuvre afin de permettre la meilleure compréhension de la notion de stress au travail et de ses manifestations.

### Article 7. Sensibilisation et formation de l'ensemble des acteurs

Les actions de sensibilisation et formation sur le stress au travail et sur les dispositions permettant une approche appropriée de sa prévention seront poursuivies en direction des différents acteurs de l'entreprise de manière adaptée aux missions et champ d'actions de chacun. Un effort spécifique sera porté pour les managers de proximité.

Afin d'améliorer au quotidien les conditions de travail des salariés, des réunions d'information/formation (Pause-café, forums...) sont organisées au sein de l'Entreprise sur des thèmes variés qui visent aussi bien la compréhension des évolutions technologiques, opérationnelles, économiques de l'Entreprise, la connaissance des outils RH (mobilité, VAE, formation, etc.) que le bien-être des collaborateurs. Le service de santé au travail a un rôle majeur sur la mise en place

d'action de prévention et de sensibilisation autour des thèmes liés à l'ergonomie du poste de travail et la santé (troubles musculo-squelettiques, qualité du sommeil, nutrition etc.).

## **Chapitre 4. Identification des facteurs**

### **Article 8. Identification des facteurs de stress**

Pour agir efficacement, les parties signataires estiment nécessaire d'objectiver par une approche collective la situation des collaborateurs en évaluant et en identifiant les facteurs de stress professionnel potentiels en vue de déterminer les plans d'action à mettre en œuvre.

Sur la base des résultats de l'enquête 2012 menée auprès de l'ensemble des collaborateurs d'AXA Technology Services, le plan d'actions défini avec la Commission de suivi sera poursuivi.

Ponctuellement, un état des lieux sera dressé des situations qui peuvent engendrer du stress et de leurs composantes afin de mieux intervenir par des mesures tant préventives que curatives et d'adapter, le cas échéant, la démarche mise en place au sein de l'Entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la Commission de suivi du stress et de la qualité de vie au travail, la nécessité d'un diagnostic à réaliser sur un périmètre ciblé ou global à toute l'Entreprise fera l'objet d'un échange et de préconisations. Il est rappelé que les modalités de déploiement correspondantes à cet état des lieux devront respecter les principes de neutralité d'analyse, de garantie d'anonymat et de conformité avec les impératifs CNIL.

### **Article 9. Définition des indicateurs de suivi**

Au niveau de l'UES AXA Technology Services, et dans le prolongement des orientations de la RSG, des indicateurs sociaux feront l'objet d'un suivi précis dans le cadre de l'application du présent accord. Les parties conviennent de s'appuyer en priorité sur les indicateurs recensés dans les rapports annuels existants (bilan social, rapport égalité professionnelle hommes-femmes, rapport annuel de la médecine du travail...). Sans que la liste soit exhaustive, les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi :

- Absentéisme maladie (longue et courte durée),
- Turn-over,
- Nombre de visites médicales à l'initiative du salarié,
- Nombre d'accident de travail.

Ces indicateurs pourront être complétés ou évoluer autant que de besoin dans le cadre des travaux réalisés par la Commission de suivi du présent accord.

Dans cette perspective, les services de santé au travail et les CHSCT ont un rôle important à jouer. Ils participeront au suivi d'évolution des indicateurs identifiés, et pourront proposer de les faire évoluer et de les enrichir.

## **Chapitre 5. Développement des actions de prévention du stress au travail**

Les partenaires sociaux entendent associer à l'évolution d'AXA Technology Services non seulement le management mais également les collaborateurs afin de leur permettre une bonne compréhension et de favoriser leur meilleure adaptation aux projets de changement de l'Entreprise.

### **Article 10. Accompagner les projets de changement**

La transformation et l'évolution de l'Entreprise, nécessaires au maintien de sa performance dans un environnement concurrentiel, peuvent la conduire vers une évolution de sa configuration et de son contexte de travail.

Pour accompagner ce mouvement, l'Entreprise se placera en prévention d'une situation éventuelle de stress au travail à l'occasion de l'aménagement de son environnement du travail, ceci à toutes les phases de tels projets :

- en phase d'avant-projet : par des actions de sensibilisation des intervenants projets sur des principes directeurs RH ;
- en phase de gestion de projet : en favorisant les échanges collaborateurs/managers de proximité et en décrivant les processus, activités et les contributions attendues ;
- en phase de déploiement : par un accompagnement individuel et/ou collectif soutenu des transitions (plans d'accompagnement du changement, communication, formations) ;
- en phase de fonctionnement opérationnel : par une dynamique d'animation du management et par un renforcement de la formation des salariés en situation de travail.

Lors de la présentation des projets aux instances, le dossier présenté exposera les éventuelles incidences en matière de conditions de travail, englobant la santé au travail.

Par ailleurs, il est rappelé les dispositions de l'accord relatif à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 28 juin 2012.

## **Article 11. Sécuriser l'évolution de l'environnement de travail**

### **11.1. En associant les collaborateurs aux changements, en encourageant et favorisant l'expression sur leur travail**

#### 11.1.1. Anticipation des changements

Une démarche d'anticipation, sans préjudice du rôle des institutions représentatives du personnel, pourra être proposée à ceux des collaborateurs concernés par un projet important, ayant des conséquences significatives sur leurs conditions de travail, afin de prévenir toute situation de stress au travail. Cette démarche comportera une possibilité d'intégration de managers et collaborateurs parties prenantes du projet considéré dans l'équipe projet chargée de concevoir celui-ci en pleine connaissance des problématiques opérationnelles.

Un accompagnement sur mesure pourra être proposé à des collaborateurs dans le cadre de « coaching individuel ».

#### 11.1.2. En participant au suivi

Dans le cadre de la mise en œuvre des changements impactant les conditions de travail, l'Entreprise favorisera l'organisation d'un accompagnement pour les managers et les collaborateurs concernés.

Elle précisera les circonstances dans lesquelles un suivi particulier par le manager pourra être organisé à la demande de collaborateurs pour mieux leur permettre d'intégrer les changements et leur incidence dans l'environnement de travail. Ces rencontres entre manager et collaborateur pourront revêtir un caractère collectif ou individuel.

### **11.2. En impliquant le management**

L'Entreprise, garante d'un environnement de travail conforme aux impératifs de santé et de sécurité, veillera à leur respect dans les modes et méthodes de management, et les outils existants, contribuant au développement professionnel des collaborateurs.

Elle s'attachera en particulier à faire prendre conscience aux managers de l'importance de privilégier une bonne relation de travail et, dans cette perspective, à organiser une approche RH favorisant les échanges réguliers entre managers et salariés à propos de leur travail, leur rôle et les conditions de sa

ET  
F.G  
ET

réalisation afin d'éviter notamment les situations d'isolement. Elle développera ainsi des initiatives favorisant l'expression directe des collaborateurs sur leur travail.

Les entretiens annuels avec le manager visant à fixer et à évaluer annuellement les objectifs du collaborateur et à prendre en considération ses souhaits de développement professionnel peuvent permettre entre autre de clarifier les attentes respectives concernant les conditions de travail et d'avoir une vision plus claire des perspectives professionnelles.

Ces entretiens qui constituent des moments privilégiés de dialogue et de partage doivent se poursuivre tout au long de l'année, dans une atmosphère de confiance réciproque, d'écoute et de transparence.

### **11.3. En œuvrant avec le CHSCT et la Médecine du travail**

La réflexion globale engagée avec le CHSCT et le Service de Médecine du travail autour des causes possibles ou avérées de stress en milieu de travail à vocation à se poursuivre. Dans ce cadre, le Service de médecine du travail pourra être amené à être conseil sur les conséquences en matière de santé de certaines évolutions de l'Entreprise et sur le choix des actions à mener, leur déploiement et leur pertinence.

De la même façon, le CHSCT sera l'interlocuteur privilégié afin de faire remonter à la Commission de suivi du stress et de la qualité de vie au travail tout élément susceptible de s'intégrer dans la démarche que prévoit le présent accord.

L'évaluation des risques existants au sein d'AXA Technology Services prendra en compte tout ou partie des remontées de ces interlocuteurs et sera intégrée au « Document Unique d'Evaluation des Risques » s'agissant des risques psychosociaux, dans lequel l'employeur doit retranscrire les risques potentiels pour la santé et la sécurité des salariés sous forme d'inventaire des risques dans chaque unité de travail.

### **11.4. En donnant aux salariés l'accès à un dispositif de soutien psychologique individuel**

Compte-tenu du fait que différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et qu'un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires, comme le précise l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008, l'entreprise, dans le cadre de la prise en charge le plus en amont possible des situations de stress au travail, organisera et prendra en charge financièrement, le cas échéant, l'accès de salariés en grandes difficultés personnelles et/ou professionnelles à une équipe de professionnels de soutien psychologique.

L'accès à ce dispositif pourra être soit sollicité directement par le salarié auprès du médecin du travail, soit proposé au salarié par le médecin du travail ou la Direction des ressources humaines.

Dans tous les cas, la saisine de l'organisme de soutien psychologique se fera avec l'accord du salarié qui bénéficiera de la prestation dans l'anonymat le plus absolu et dans le respect du secret médical.

## **Titre III. Promotion de la qualité de vie au travail**

La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, et peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Elle est un des éléments constitutifs de la responsabilité sociale d'entreprise.

Une multiplicité d'initiatives a déjà vu le jour au sein d'AXA Technology Services en matière de promotion de la qualité de vie au travail permettant à chacun des collaborateurs de contribuer par leur travail effectué dans une bonne ambiance à la performance collective de l'entreprise.

## **Article 12 - Soutenir les actions visant à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**

AXA Technology Services s'engage à développer les moyens à disposition des collaborateurs de concilier les contraintes liées à leur vie personnelle et à leur activité professionnelle.

Il convient de rappeler en premier lieu le cadre conventionnel existant au sein de l'Entreprise en matière de temps partiel, forfait jours réduits ou encore congés spéciaux.

Suite à la demande des partenaires sociaux, l'entreprise a ouvert une négociation sur le télétravail qui permettra d'encadrer ce dispositif au sein de l'entreprise suite à la période d'expérimentation d'un an démarrée en octobre 2012. L'objectif étant d'améliorer l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle des collaborateurs de l'Entreprise.

Par ailleurs d'autres initiatives de services à la personne sont à l'étude (aide à la garde d'enfant etc).

## **Article 13 - Encourager le partage d'information et l'expression des collaborateurs sur le lieu de travail**

L'écoute, la valorisation du travail collaboratif, l'attention portée à ses interlocuteurs quel que soit leur niveau hiérarchique, la reconnaissance du travail sont autant d'initiatives favorisant le partage d'information et l'expression de chacun au travail car elles développent un climat de confiance réciproque.

Il est rappelé l'importance des réunions organisées dans l'Entreprise quel que soit leur périmètre : réunion plénière annuelle (staff meeting), réunions plénière par département, réunions de service,. Elles constituent le moment privilégié permettant aux équipes d'échanger, de partager les enjeux, les objectifs, de remonter le vécu du travail de chacun ... Une étude sera lancée sur la promotion des bonnes pratiques de gestion des réunions.

L'entreprise s'attache également à développer les interactions régulières avec les représentants de la Direction autour du partage et de la compréhension des objectifs de l'Entreprise, de l'avancement du plan stratégique, des innovations technologiques (pause-café, forum métiers...)/

## **Article 14 – Développer les actions visant à réguler la charge de travail**

L'Entreprise s'engage à soutenir et développer des actions d'accompagnement (formation...) pour aider le management (module dédié lors des séminaires de juin/juillet 2013) et les collaborateurs à définir des pistes d'amélioration de la charge de travail.

Promouvoir une bonne gestion des technologies de l'information et de la communication fait notamment partie de ce plan d'action. Ces technologies (ordinateurs portables, téléphonie mobile, Smartphones, messagerie électronique) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail. Elles doivent se concevoir comme un outil facilitant le travail des collaborateurs. Elles peuvent cependant estomper la frontière entre le lieu du travail et le domicile d'une part, entre le temps de travail et le temps consacré à la vie personnelle d'autre part.

Dans ce cadre, des actions de sensibilisation et de communication sur le bon usage des technologies de l'information seront lancées auprès des collaborateurs et du management.

## **Article 15 – Favoriser la qualité de l'ambiance de travail au sein de l'Entreprise**

L'aménagement physique de l'environnement de travail est un facteur important dans la qualité de l'exercice des activités, et des relations de travail.



Plusieurs actions ont été conduites en 2012 visant à aménager des espaces propices au partage d'information entre collègues de manière conviviale, à la créativité, mais aussi à la détente et au bien-être à travers de nouveaux espaces cafétéria. Ces initiatives ont également permis d'améliorer l'ambiance sonore des espaces de travail (insonorisation de « coins café » dans les étages).

Au-delà des dispositions précédentes, il est rappelé les mesures existantes et contribuant à la prévention du stress et à la promotion de la qualité de vie au travail, notamment définies dans l'accord Diversité et Egalité professionnelle auxquelles il convient de se référer pour compléter le présent accord.

## **Titre IV. Dispositions générales relatives à l'accord**

---

### **Article 16. Commission de Suivi de la Prévention du Stress et de la Qualité de Vie au Travail**

Outre l'identification des situations potentielles de stress au travail, une démarche de prévention efficace doit prévoir un suivi adapté de l'évolution de ces situations et des indicateurs associés permettant de pallier les cas éventuels de risques.

Pour le suivi du présent accord et la coordination des actions en matière de prévention du stress au travail, la Commission de Suivi de la Prévention du Stress et de la Qualité de Vie au Travail sera l'instance compétente, sans préjudice des compétences du CHSCT.

#### **16.1. Composition**

La Commission de Suivi de la Prévention du Stress et de la Qualité de Vie au Travail sera composée :

- de deux représentants des Organisations syndicales représentatives signataires,
- de quatre membres des CHSCT,
- de représentants de la Direction,
- la Médecine du travail sera étroitement associée aux travaux menés par la Commission.

#### **16.2. Rôle**

La Commission est appelée à se réunir :

- deux fois par an à compter de 2014,
- et dans le trimestre qui suit la signature du présent accord.

L'instance a pour rôle principal d'être force de propositions en matière d'actions de prévention du stress et de promotion de la qualité de vie au travail.

Parmi ses missions, la Commission veillera à :

- Identifier et proposer des initiatives qui permettront de favoriser la prévention du stress, son suivi et la promotion de la qualité de vie au travail,
- Suggérer la mise en place d'une enquête/diagnostic sur un périmètre ciblé (cf. supra article 5),
- Promouvoir les bonnes pratiques identifiées au sein de l'Entreprise,
- Contribuer à la détermination et à l'actualisation d'indicateurs propres à l'Entreprise et à leur suivi (une réunion sera dédiée chaque année au suivi de ces indicateurs),
- Suivre les indicateurs communs déterminés dans le cadre des domaines retenus au niveau du Groupe,
- Faire le bilan des actions menées.

La synthèse de ses travaux sera soumise au CHSCT et pourra être communiquée à l'Observatoire du stress au niveau de la RSG.

#### **Article 17. Veille de proximité**

Dans le cadre de la prévention et le traitement des situations de stress au travail, l'Entreprise organisera une veille de proximité, dans des conditions et selon des modalités qu'elle déterminera dans le respect des règles d'éthique, à travers les dispositifs du présent accord.

Le rôle de ce dispositif doit être de permettre au salarié qui constaterait une situation de risque avérée, pour lui-même ou pour un de ses collègues, d'alerter le management, la DRH, le Médecin du travail, ou le CHSCT pour traitement.

#### **Article 18. Durée, effet**

L'accord prend effet à sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires, notamment en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur, dans l'hypothèse de changements fondamentaux susceptibles d'impacter l'organisation de l'Entreprise et/ou du Groupe AXA en France, ou, au cas où les conditions de l'environnement économique et social viendraient à être modifiées substantiellement.

Il pourra être dénoncé à tout moment, en tout ou partie, par les parties signataires du présent accord, sous réserve d'un préavis de trois mois et d'une notification concomitante à l'ensemble des parties signataires par la partie qui dénonce, suivant les dispositions légales.

#### **Article 19. Publicité**

Le présent accord fera l'objet dans le respect des dispositions des articles L.2231-5 et L.2231-6 du Code du travail, d'un dépôt :


- à l'unité territoriale de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Hauts de Seine,
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

E.T  
F-G  
ET


## SIGNATURES

Fait à Paris-La-Défense, le 27 septembre 2013 en 6 exemplaires originaux.

Pour l'UES AXA Technology Services :

Nom - Prénom	Titre	Signature
Evelyn TESTON	Directeur des Ressources Humaines	

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Nom - Prénom	Organisation Syndicale	Signature
TEULIER ERIC	CFDT	
GRANDMAISON FRANCK	UDPA	