

**ACCORD AXA SUR LE DEVELOPPEMENT DE LA QVT ET LA PREVENTION DU STRESS**

THEMES	SUJETS	MESURES	OBSERVATIONS	ARTICLES
Identification des facteurs liés à la QVT et la prévention du stress	Mesure de la situation en matière de QVT et de stress au sein d'AXA France	Mise en place d'un instrument de mesure périodique complémentaire de la situation du stress au sein de l'entreprise	Il s'agit d'un diagnostic périodique réalisé par un prestataire externe au sein d'un échantillon représentatif garantissant l'anonymat, qui permet d'objectiver par une approche collective la situation des salariés, en évaluant la QVT et en <u>identifiant les facteurs de stress professionnels</u> qui  Liste non exhaustive d'indicateurs : absentéisme maladie, turnover, prise et reliquat des congés, nombre de visite médicale à l'initiative du salarié et du médecin, nombre d'examsens spécifiques, nombre de télétravailleurs	4.1
	Démarche de sensibilisation, information et formation des acteurs	Déploiement d'actions de sensibilisation, information et formation sur la QVT et la prévention du stress au travail, à destination des managers, collaborateurs, chefs de projets, équipes RH, personnels de santé et sécurité au travail, IRP	Nomination d'un "Ambassadeur de la QVT" afin de coordonner, animer et suivre la mise en œuvre de ces actions	5
Veiller à la qualité du travail et des relations de travail	Encourager l'expression des salariés sur leur lieu de travail	Encourager l'expression des salariés lors des réunions d'équipe afin de développer un climat de confiance réciproque et favoriser l'esprit d'équipe empreint de collaboration et d'entraide. Expérimenter également au travers d'une méthodologie adaptée des moments d'échanges plus informels destinés à l'expression des salariés, dans un objectif de partage des expériences et pratiques professionnelles, et de régulation des éventuelles difficultés rencontrées.	Mise en place d'espaces d'expression poursuivant l'objectif de permettre à chaque salarié de s'exprimer sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de son travail	6.1.1
	Sensibiliser et former le management	Lors des entretiens annuels, veiller à identifier et suivre les besoins de montée en compétences de ses collaborateurs en les accompagnant dans la construction de leur parcours de développement et en participant à leur adaptabilité  organiser des actions de sensibilisation, informations, formation des managers dans les domaines de gestion et animation d'équipe, d'accompagnement, de reconnaissance et d'encouragement des collaborateurs y compris la gestion des erreurs et la prévention du stress		
	Veiller à la qualité des conditions de travail en prenant en compte les situations particulières	Porter une attention particulière aux situations personnelles que peuvent rencontrer certains salariés, susceptibles d'avoir des conséquences notamment sur l'équilibre de leur temps de vie et en conséquence sur leur travail. Par ex: les salariés en situation de handicap ou les collaborateurs e situation d'aidants familiaux	Rappel des accords 2014-2016 et 2017-2019 en faveur des salariés en situation de handicap	
	Accompagner les projets de changement	Assurer un GPEC transparente en permettant d'avoir une visibilité sur l'évolution de son métier, de développer et maintenir son employabilité et construire son propre avenir professionnel dans le cadre de l'évolution de l'entreprise et de ses besoins		6.2
Sécuriser l'évolution de l'environnement de travail	Œuvrer avec les service de santé au travail	Les SST pourront être amenés à être conseillés 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  Les SST veilleront aux modalités adaptées de reprise d'activité au retour de longues absences de salariés, ainsi qu'au problématiques spécifiques relevant du handicap		
	Donner aux salariés l'accès au dispositif de soutien psychologique individuel	Réaliser le déploiement, l'organisation et la prise en charge financière de recourir, en fonction de ses besoins, à deux types de dispositifs de soutien	Prendre en charge immédiatement les situations critiques nécessitant un soutien en temps réel, qu'il s'agisse de difficultés rencontrées tant dans sa vie professionnelle que personnelle : numéro unique dédié et gratuit, garantissant l'anonymat avec un personnel médical formé au soutien et l'accompagnement psychologique par téléphone  Prendre en charge financièrement l'accès à une équipe de soutien psychologique pour les salariés en grandes difficultés professionnelles ou personnelles soit à la demande du salarié au médecin du travail, ou sur la proposition de ce dernier au salarié	6.4.3
Trouver un équilibre de vie et droit et devoir de déconnexion	Valoriser les dispositifs sur les bonnes pratiques numériques	Encourager la culture du numérique respectueuse de la vie privée en intégrant les contraintes personnelles du salarié		9.1
		Prévenir les comportements d'hyper-connectivité en accompagnant les salariés travaillant à distance et éviter les éventuelles addictions aux outils numériques		
		Limiter la surcharge informationnelles s'interrogeant sur la pertinence du recours à la messagerie, des destinataires du mail, des fichiers à joindre, s'interroger sur le moment opportun pour envoyer un mail, privilégier les envois différés pour tout mail rédigé en dehors des horaires habituelles de travail, ne pas solliciter de réponse immédiate quand ce n'est pas nécessaire, définir le "gestionnaire d'absence au bureau"		
		Favoriser les modules de sensibilisation, informations et formation pour comprendre et s'approprier les outils numériques professionnels		
		Former les acteurs de santé au travail à la détection des risques associés à un usage non maîtrisé des outils de communication numériques		
	Mettre en en-tête du mail ou dans la signature électronique une mention indiquant que si le destinataire reçoit le message en dehors des horaires de travail ou pendant ses congés, il n'est pas tenu de répondre sauf en cas d'urgence exceptionnelle			
Tenir des entretien annuels individuels permettant d'aborder le droit et le devoir de déconnexion	Aborder lors de l'entretien entre le manager et le collaborateur les aspects liés à l'usage des outils numériques et le droit à la déconnexion incluant la charge de travail. Assurer l'adéquation entre la charge de travail et le temps de travail en mettant en place le cas échéant des actions de régulation		10.2	