
**Accord départemental interprofessionnel Varois
de prévention des risques psychosociaux**

PREAMBULE	2
ARTICLE 1 - OBJECTIFS	3
ARTICLE 2 - RAPPEL RÉGLEMENTAIRE	3
ARTICLE 3 - PLAN D'ACTIONS DÉPARTEMENTAL	4
ARTICLE 4 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD	6
ANNEXE - DÉFINITIONS	7

PREAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre du développement du dialogue social territorial dans le Var, partant de la volonté des représentants des employeurs et des organisations syndicales de mettre en œuvre une démarche visant à apporter des avancées concrètes et nécessaires pour les entreprises et les salariés, en matière de prévention des risques psychosociaux.

Les risques psychosociaux sont une composante des risques professionnels qui ne peut plus aujourd'hui être ignorée. Cette notion couvre un large spectre incluant les violences internes et externes, dont le harcèlement, et le stress au travail¹.

Ces risques peuvent affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur voire les dirigeants d'entreprises, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi.

Dans un contexte où, d'une part, la responsabilité pénale de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels peut être mise en jeu, au vu notamment de l'évolution jurisprudentielle de la Cour de Cassation, et, d'autre part, les conséquences portent atteintes à l'intégrité physique et à la santé mentale des travailleurs, il est devenu nécessaire de fournir aux employeurs et aux salariés un cadre leur permettant de prévenir au mieux les risques psychosociaux. Cette démarche doit aussi permettre une plus grande efficacité, une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises et les travailleurs.

Cet accord départemental, qui s'inscrit dans le prolongement des accords nationaux de 2008 et 2010, est destiné aux acteurs économiques et sociaux du département.

En région Provence Alpes Côte d'Azur, les RPS au travail sont la deuxième cause de maladie à caractère professionnel selon les résultats des programmes épidémiologiques de surveillance des maladies à caractère professionnels dits "quinzaines MCP", reposant sur un réseau de médecins du travail. Le dispositif de veille sanitaire EVREST (Evolutions et Relations en Santé au Travail) permet de compléter ces données en région PACA. En effet, ce dispositif a permis d'identifier que parmi les salariés vus par les médecins du travail, 26,4% seraient exposés à une pression psychologique au travail, 13,6% présenteraient des symptômes psychiques liés au travail ; 1,4% des salariés vus par les médecins du travail a présenté une maladie psychique déclarée par le médecin du travail en maladie à caractère professionnel.

Toutes les catégories socioprofessionnelles sont exposées à ce risque dans un contexte socioéconomique de concurrence forte et mondialisée qui accentue la pression subie par les organisations.

Les secteurs d'activités les plus concernés sont : les activités financières, l'industrie manufacturière, le commerce et le sanitaire et social.

Parmi les facteurs aggravants signalés, on retrouve :

- la pression temporelle,
- le travail entrecoupé,

¹ Les définitions de ces notions sont présentées en annexe.

- l'absence d'autonomie,
- le manque de reconnaissance,
- l'absence de formation suffisante et d'objectifs clairement définis,
- les relations de travail insatisfaisantes (avec la hiérarchie, avec les collègues).

ARTICLE 1 - OBJECTIFS

Les objectifs de cet accord sont :

- Contribuer à une meilleure prise de conscience et compréhension de la prévention des risques psychosociaux, de leurs enjeux, de leur traitement dans l'entreprise, par les employeurs ainsi que par les salariés et leurs représentants,
- Faire la promotion des accords nationaux,
- Permettre une meilleure prévention de ces risques, afin de les réduire, voire les éliminer,
- Assurer le suivi et l'évaluation du plan d'actions.

ARTICLE 2 - RAPPEL RÉGLEMENTAIRE

L'article L 4121-1 du Code du travail stipule que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Les principes généraux énoncés à l'article L 4121-2 du Code du travail privilégient une démarche de prévention primaire, collective, pour combattre le risque à sa source, l'évaluer, en tenir compte dans l'organisation du travail et l'adaptation des postes de travail ;

l'alinéa 7 stipule le principe suivant (...) : « Planifier la prévention, en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, (...) »

C'est dans ce cadre, que les risques psychosociaux sont pris en compte par l'employeur dans son évaluation des risques.

Si les risques psychosociaux sont inclus dans les risques professionnels, il doit malgré tout être tenu compte de leur spécificité : la notion de risques psychosociaux couvre un champ large et très divers, appelant à des réponses et des mesures de natures très différentes.

Ces dernières sont mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

ARTICLE 3 - PLAN D' ACTIONS DÉPARTEMENTAL

L'ensemble des signataires décide d'élaborer, de mettre en œuvre et de suivre un plan d'actions départemental de prévention des RPS s'articulant autour de 4 volets.

3.1- Information, sensibilisation, communication

Les parties signataires entendent définir un plan d'information sensibilisation à l'attention :

- Des employeurs
- Des salariés,
- Des IRP.

3.2- Formation

Les parties signataires envisagent :

- o La mobilisation des structures interprofessionnelles signataires pour ce qui est de la poursuite de l'action de formation menée en 2010 à l'attention des cadres et dirigeants d'entreprises (avec le soutien des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés).
- o La mobilisation des fédérations patronales volontaires pour mettre en place les outils adaptés à la situation des entreprises de leur secteur.

Ces formations doivent viser la participation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise afin de développer la prise de conscience et la compréhension des Risques Psycho-Sociaux, de leurs causes possibles et de la manière de les prévenir et d'y faire face.

3.3- Tableau de bord varois des RPS

Les parties signataires veulent constituer un tableau de bord relatif aux facteurs de risque et aux troubles psychosociaux dans le département afin de connaître à une échelle précise la situation varoise et d'aider à l'établissement de ses priorités d'action. Ce tableau regrouperait des indicateurs chiffrés des problèmes de santé au travail, dont les premiers à être examinés sur 2011 seraient :

- o Les données disponibles de la branche AT/MP de l'assurance maladie et de l'INRS en lien avec les RPS,
- o Le bilan des actions co-financées par le FACT déployées dans le Var, par ACT Méditerranée,
- o Le bilan des enquêtes « Quinzaines MCP », de l'enquête EVREST PACA,
- o L'activité des services de santé au travail (nombre de visites, de salariés,...),
- o Les accords d'entreprise sur le stress signés dans le département et enregistrés à la DIRECCTE...

Pour bénéficier de données statistiques à plus long terme, les partenaires sociaux demandent au service de santé au travail de promouvoir au-delà du niveau actuel la participation des médecins du travail à l'enquête EVREST PACA.

3.4- Mener des démarches concertées d'analyse et de prévention des RPS

Les parties signataires veulent contribuer au développement des démarches de prévention des RPS dans les entreprises du département.

Elles se fixent comme objectif de mener en 2011 une (ou des) opération(s) collective(s) auprès des entreprises volontaires, en partant d'études et/ou d'indicateurs avérant les risques encourus par les salariés :

- o dans le cadre d'action(s) spécifique(s) à partir d'un ciblage par secteur d'activité selon la prévalence des principales pathologies reconnues,
- o dans le cadre d'action(s) ponctuelle(s), en fonction de situations relevée(s),
- o dans le cadre d'action(s) volontaire(s) par secteurs, zone d'entreprises, bassin d'emploi, territoire,...

Ces démarches, placées sous la responsabilité de l'employeur, sont fondées sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

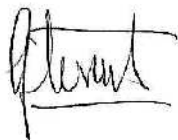
- o Associer les salariés et leurs représentants, DP et CHSCT,
- o Intégrer les résultats dans le Document Unique d'évaluation des risques professionnels, avec un item spécifique relatif aux risques psychosociaux,
- o Articuler les différents types de prévention, avec une priorité sur la prévention primaire, c'est-à-dire celle portant sur les facteurs de risques. Ces facteurs peuvent être, par exemple, l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement de travail, la communication, les facteurs individuels, les comportements inacceptables d'origine interne comme externe à l'entreprise,
- o Coupler un plan d'actions de prévention des RPS à l'évaluation des facteurs de risques. Ces actions peuvent viser, par exemple, à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail (notamment dans le cadre du droit d'expression des salariés), à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur,
- o Bénéficier d'un co-financement par la mobilisation du FACT et d'ACT Méditerranée,
- o Promouvoir la mobilisation des ressources externes aux entreprises : médecins du travail, réseau I3R de la DIRECCTE - CARSAT SE - ACT Méditerranée, équipe de consultants et experts auprès des CHSCT,...
- o Favoriser les démarches de prévention des RPS privilégiant une approche méthodologique pluridisciplinaire.

ARTICLE 4 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires assureront la diffusion et la promotion du présent accord auprès des salariés et des employeurs et auprès des organisations syndicales et professionnelles non signataires, ainsi que la mise en place, le suivi et l'évaluation du plan d'actions départemental.

Toulon, le 3 mars 2011


L'Union Patronale du Var
Monsieur Gérard CERRUTI



L'Union Départementale du Var CGT
Monsieur Sylvain BROSSAUD



L'Union Départementale du Var CFDT
P/Monsieur Philippe GUEIT

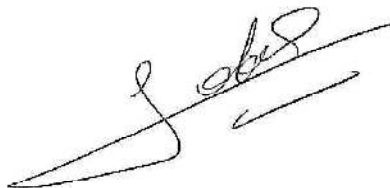


Nicola GHILARDI

L'Union Départementale du Var FO
Madame Myriam BARNEL



L'Union Départementale du Var CFE-CGC
Monsieur Éric LABOURÉ



ANNEXE - DÉFINITIONS

Les définitions suivantes sont extraites des accords nationaux interprofessionnels (ANI), sur le stress au travail du 8 juillet 2008 et sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010, et de la brochure ED 6012 de l'INRS.

Définition des risques psychosociaux :

Définition générale des risques psychosociaux : il s'agit de risques professionnels, d'origine et de nature variés, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. Ces risques se situent à l'interface entre l'individu et la situation de travail. Sous cette notion, on retrouvera notamment le stress, le harcèlement moral et sexuel, la violence et la souffrance au travail, l'épuisement professionnel, les incivilités et les agressions physiques ou verbales.

Les facteurs de risque en la matière sont ceux liés à la charge de travail, aux relations de travail, aux tensions de valeur (vie professionnelle ou privée, qualité du travail), liés aux changements (restructurations,...).

Définition du stress

Le stress, identifié comme le risque psychosocial le plus important, est défini par l'ANI du 2 juillet 2008 qui précise qu'il s'agit d'« un état survenant lorsqu'il y a 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'ANI propose une liste non exhaustive de facteurs de stress, comme l'organisation et les processus de travail, les conditions, l'environnement de travail, les problèmes de communication mais aussi les facteurs subjectifs (manque de soutien, pressions émotionnelles et sociales). On ajoutera que l'épuisement au travail est à la fois cause et conséquence du stress.

Définition du harcèlement moral

Le harcèlement moral est défini à l'article L1152-1 du Code du travail comme des « agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». L'ANI du 26 mars 2010 précise en outre, que le harcèlement peut survenir lorsqu'un ou plusieurs salariés sont l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

Il est à noter que du fait de l'évolution des positions de la Cour de cassation, la définition du harcèlement moral a vu son application étendue aux méthodes de gestion.

Définition du harcèlement sexuel

La définition du harcèlement sexuel peut être tirée de plusieurs sources juridiques : on trouve ainsi l'article L1153-1 du Code du travail qui interdit « les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ». L'article 222-33 du Code pénal indique que le harcèlement sexuel « est le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ». On peut aussi noter l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations qui indique que la discrimination inclut tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Définition de la violence au travail et précisions sur les incivilités

Concernant la violence au travail, on reprendra la définition contenue dans l'ANI du 26 mars 2010, qui est celle du Bureau International du travail (BIT). La violence désigne donc « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre ou du fait de son travail ». On distinguera la violence interne à l'entreprise et la violence externe.

L'ANI du 26 mars 2010 précise en outre que « les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. »

Pour l'INRS, les violences externes sont des insultes ou des menaces ou des agressions physiques ou psychologiques exercées contre une personne sur son lieu de travail par des personnes extérieures à l'entreprise, y compris les clients, et qui mettent en péril sa santé, sa sécurité ou son bien-être.

Toujours pour l'INRS, les violences internes concernent les agressions physiques ou verbales, les insultes, les brimades, les intimidations, les conflits exacerbés, entre collègues ou avec les responsables hiérarchiques. Elles incluent les situations de harcèlement moral et sexuel.