



écrit par

Caroline Richter

Juriste en Droit Social

Un accord paritaire relatif aux risques psychosociaux a été signé, le 21 janvier 2019, entre l'Association et cinq organisations syndicales (CFDT, CGT, CGT-FO, SNB-CFE-CGC, UNSA).

Les risques psychosociaux au travail recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui peuvent mettre en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui peuvent avoir de ce fait des effets négatifs sur la vie des salariés et le bon fonctionnement des entreprises. Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités ainsi que des agressions physiques et verbales.

Conscientes de ces phénomènes et de leur impact sur les salariés et l'entreprise, les parties signataires ont manifesté par cet accord, leur volonté de sensibiliser les employeurs, les salariés et leurs représentants aux risques psychosociaux, et de préserver la santé des salariés en fournissant aux entreprises de la branche un cadre général et des dispositifs leur permettant de s'inscrire dans une démarche d'identification, de prévention et de gestion de tels risques.

Conscientes aussi des difficultés économiques, des contraintes juridiques, des changements d'organisation, voire des restructurations auxquelles elles peuvent être soumises, qui sont tous potentiellement générateurs de risques psychosociaux, les employeurs s'engagent à mettre tout en œuvre pour limiter les impacts de ces événements, notamment par la promotion de

méthodes de prévention, l'accompagnement des changements collectifs et individuels d'organisation du travail, et l'identification des domaines et populations particulièrement exposés.

Les parties signataires se sont accordées à cette fin sur la nécessité de définir et de mettre en œuvre, de façon adaptée, pour chaque entreprise de la branche, compte tenu d'une grande disparité, tant en termes d'effectifs salariés que d'activité, des mesures propres à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, en veillant à leur environnement physique et psychologique. À cette démarche globale peuvent être associés les acteurs susceptibles de contribuer à la santé et à la sécurité au travail, tels notamment les professionnels de santé.

Dans cette optique, l'accord a pour objet de proposer aux entreprises de la branche un cadre général conçu pour identifier, prévenir et gérer les risques psychosociaux au travail.

L'ASFFOR propose dans son catalogue de formations un module « *Management et la prévention des risques psychosociaux* » (catalogue ASFFOR sur le site www.asffor.fr).

ASFFOR
ASF FORMATION





PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

UN ACCORD PARITAIRE DE BRANCHE SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX SIGNÉ ENTRE L'ASF ET CINQ ORGANISATIONS SYNDICALES

L'accord a pour objet de proposer aux entreprises de la branche un cadre général conçu pour identifier, prévenir et gérer les risques psychosociaux au travail.

- S'agissant de l'identification des risques, l'accord
 - définit les risques psychosociaux,
 - identifie les facteurs de risques qui peuvent être de trois natures (organisationnelle, environnementale et relationnelle),
 - et détermine les outils et indicateurs à mettre en place et à utiliser (réalisation d'un état des lieux au niveau de l'entreprise...).
- S'agissant de la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, l'accord indique les différents acteurs dans le cadre de cette démarche (la direction de l'entreprise, le personnel et ses représentants, la médecine du travail, et le cas échéant, tout organisme extérieur lié à la santé) ainsi que leur rôle.
- L'accord définit également les moyens d'action à travers la mise en œuvre par l'employeur d'un plan d'action visant à prévenir les risques psychosociaux et à défaut les réduire voire les supprimer.
- Il vise également les cas particuliers de stress et du harcèlement au travail et contient des garanties sur le droit à la déconnexion, y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés qui visent à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale. À cet effet, l'employeur s'assure de la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques afin que les temps de repos et de congés soient respectés. Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par accord d'entreprise ou à défaut par une charte établie par l'employeur.
- L'accord précise enfin le rôle prioritaire de la formation et de la communication afin de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise et particulièrement l'encadrement et la Direction. Il indique dans ce cadre que « la Direction de l'entreprise devra informer l'ensemble du personnel de la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux mise en place ».

Cet accord est entré en vigueur à compter du 8 février 2019, date d'expiration du délai d'opposition, et est conclu pour une durée indéterminée.