

Accord professionnel

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2010
RELATIF À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : ASET1050360M

PRÉAMBULE

« La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »

Cette définition est celle du préambule de 1946 à la constitution de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

La santé au travail s'inscrit dans ce champ, aujourd'hui repris par les pouvoirs publics, notamment en termes de santé publique, et relève de trois dimensions : le physique, le mental, le social.

Les accords nationaux interprofessionnels s'inscrivent également dans cette démarche (accord national interprofessionnel sur le stress signé le 2 juillet 2008, étendu par arrêté du 23 avril 2009, et négociation en cours sur la déclinaison de l'accord européen signé le 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail).

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) font le constat que, dans les entreprises des IEG, la situation des salariés en situation de travail est perfectible et qu'il est possible de réaliser des progrès pour améliorer les situations de travail et le ressenti des salariés et ainsi contribuer à protéger la santé des salariés. Les recommandations portées dans cet accord s'inscrivent dans ce champ.

Le concept de « bien-être au travail » recouvre tout ce qui participe à l'obtention d'un haut niveau de santé du salarié. Il convient de retenir que si le travail est source d'augmentation du potentiel de santé, il peut être aussi source de sa dégradation. Les conditions et l'environnement du travail en sont les variables.

L'engagement des entreprises dans le traitement des risques psychosociaux représente un soutien indirect fort au management.

Les facteurs organisationnels et psychosociaux ont un impact sur le bien-être au travail ; c'est pourquoi les partenaires sociaux conviennent d'y apporter une attention particulière.

Le concept de risque psychosocial se rapporte à des contextes de travail qui peuvent conduire à des formes variées de manifestations collectives et individuelles de mal-être et/ou des pathologies physiques ou psychiques (le stress, la souffrance au travail, le harcèlement, les violences externes ou internes...).

Ils prennent acte que, d'ores et déjà, diverses démarches d'analyse épidémiologique et de prévention ont été initiées ou sont en cours au sein des entreprises de la branche professionnelle des IEG.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

L'objet du présent accord est de promouvoir la prévention primaire en vue du mieux-être au travail des salariés des entreprises des IEG.

La prévention primaire consiste à lutter contre les risques avant l'apparition de toute difficulté. Elle agit pour éliminer ou, à défaut, réduire les causes d'éventuels risques pour la santé et augmenter les sources de bien-être.

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs y compris les actions de prévention de risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens nécessaires.

Sans pour autant négliger les actions de soins ou de réparation des altérations de la santé (prévention secondaire et tertiaire), qui sont traitées dans un autre cadre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des IEG font le choix d'accorder leur priorité aux actions dédiées à la prévention primaire dans le respect des principes généraux de sécurité, et notamment d'adapter le travail à l'homme (art. L. 4121-2 du code du travail).

Pour y parvenir, les partenaires sociaux s'engagent sur trois principes d'action :

- la mise en œuvre de la démarche pluridisciplinaire ;
- le partage d'expériences et de bonnes pratiques ;
- la permanence du dialogue social en toute transparence.

Article 2

Reconnaître et partager les attentes et les besoins des entreprises et de leurs salariés

2.1. Rechercher des actions adaptées à chaque entreprise

Pour être pertinentes et efficaces au plus près des situations de travail, les actions de prévention doivent prendre en compte la diversité et la taille des entreprises de la branche professionnelle des IEG en prenant en compte notamment : leur histoire, leur culture métier, leur culture de prévention, leur tradition de dialogue social et la perception exprimée par le corps social des différents éléments constitutifs du bien-être.

2.2. Identifier et partager les bonnes pratiques au sein de la branche professionnelle des IEG

Dans ces conditions, les partenaires sociaux décident de promouvoir une démarche de partage des bonnes pratiques entre les entreprises de la branche professionnelle.

Cette démarche fera apparaître les conditions de mise en œuvre de ces pratiques, les difficultés rencontrées et les résultats obtenus.

Elle aura vocation à susciter le progrès de tous dans la gestion des situations de difficulté liées au travail et du ressenti exprimé par les salariés.

Dans une première étape, il est nécessaire de collecter, auprès des entreprises, toutes les données et tous les indicateurs existants, de partager les situations observées et les solutions possibles permettant de faire un constat objectif de la situation.

Outre l'existence d'enquêtes centrées sur le bien-être au travail, de nombreuses autres sources d'observation peuvent être utilisées, qu'elles soient à visée quantitative ou qualitative. A titre d'exemple : les socioscopes, les données des observatoires quand ils sont mis en place, les enquêtes RH, les expertises des CHSCT ou des IRP compétentes, les données statistiques issues de la médecine du travail ou de la médecine de contrôle, des travailleurs sociaux, en veillant à assurer le respect de la confidentialité sur les données personnelles, notamment celles protégées par le secret médical.

Il pourra être parfois utile de faire appel à des compétences externes, par exemple en sociologie du travail, en sociologie des organisations ou en diagnostic des pathologies potentiellement liées au travail.

2.3. Développer une démarche pluridisciplinaire et coordonnée

Dans le cadre des actions déjà engagées, il ressort que la prévention primaire en santé au travail ne relève pas des seules compétences portées par les managers ou les médecins mais participe d'une approche nécessitant une approche plurielle qui associe et fédère des acteurs au-delà du strict cadre réglementaire relatif à la pluridisciplinarité.

Il revient aux employeurs de la branche professionnelle des IEG de :

- tout mettre en œuvre pour s'entourer des compétences d'un ensemble de professionnels : médecins du travail, médecins-conseils et médecins experts, responsables RH, représentants des salariés, organisations syndicales, préventeurs, travailleurs sociaux, afin de permettre une prise en charge collective des risques psychosociaux ;
- fédérer ces compétences ;
- s'appuyer sur les CHSCT ou des IRP compétentes afin de recueillir leur point de vue et être attentifs à leurs recommandations et alertes ;
- il revient à chacun de ces acteurs de mettre sa compétence propre au service de la construction d'une prévention adaptée et efficace.

Par ailleurs, cette approche plurielle doit s'appliquer aux trois niveaux de prévention : primaire, secondaire, tertiaire.

Article 3

Faciliter l'appropriation de l'environnement du travail par les acteurs internes

Les principaux contributeurs du bien-être au travail se situent au sein même de l'environnement de travail (managers, salariés, institutions représentatives du personnel) ; ils bénéficient de l'appui ou de l'expertise d'autres acteurs internes ou externes (médecins, fonction RH, interlocuteur prévention risques professionnels).

3.1. Réaffirmer le rôle des acteurs

Chaque acteur a des prérogatives, des rôles, des droits et devoirs, des responsabilités, des missions et/ou des activités qui lui sont propres, issus, pour l'essentiel, du code du travail.

Il est fondamental que ceux-ci soient connus et respectés par tous.

Les managers, par les postures prises et les comportements adoptés (respect, écoute active, attention portée aux conditions de travail et au ressenti des salariés), créent les conditions favorables à l'installation d'un climat de confiance nécessaire à la résolution des problèmes.

3.2. Prendre en compte le travail et son environnement

Le dialogue sur l'environnement de travail est primordial. L'environnement de travail peut s'analyser à l'aide de facteurs et de questionnements tels que :

- l'organisation et les processus de travail ;
- l'aménagement du temps de travail ;
- le respect des horaires et du temps de travail ;
- le degré d'autonomie ;
- l'adéquation ou non du travail confié à la capacité ou aux moyens mis à disposition des salariés ;
- la charge de travail ;
- le degré de clarté et réalisme des objectifs assignés ;
- l'éventuelle rapidité des changements dans l'organisation et les processus de travail ;
- l'existence d'une « pression managériale » ;
- les conditions et l'environnement de travail (par exemple, exposition éventuelle à des nuisances liées au bruit, à la promiscuité ou à la température) ;
- la communication (connaissance des attendus du travail, des perspectives d'emploi, des éventuels changements à venir, des orientations et des objectifs de l'entreprise, etc.) ;
- les facteurs subjectifs (ressenti de pressions émotionnelles et/ou sociales, perception par le salarié de sa capacité à pouvoir faire face aux objectifs assignés...) ;
- les interactions entre vie au travail et vie privée (équilibre des temps de vie, trajets domicile-travail, vie familiale et parentalité) ;
- la dimension intergénérationnelle (adaptation, transfert des compétences et des savoirs...) ;
- les relations avec les personnes externes à l'entreprise.

3.3. Aller au-delà de l'évaluation des risques

Dans ce cadre, le premier niveau de préoccupation doit être le respect, par la ligne managériale et par les salariés, des principes généraux de prévention et de l'évaluation des risques tels qu'ils figurent dans le code du travail, chacun pour ce qui le concerne (art. L. 4121-1 à L. 4121-5 et art. L. 4122-1 et L. 4122-2).

Ces principes relèvent de la prévention primaire et la maîtrise des risques qui découle de leur application, qui est la condition première pour atteindre un bon niveau de santé au travail.

L'évaluation des risques ne valorise pas des actions volontaires ou des initiatives, fonction de la taille et de l'environnement des entreprises (services

à la personne, embellissement des lieux de travail, CESU, restauration) qui contribuent au mieux-être au travail.

Dans les entreprises, l'allongement de la vie professionnelle devra être accompagné afin qu'il ne puisse pas être source de risques psychosociaux.

Article 4

Préconisations

Par le présent accord, les signataires se fixent les objectifs suivants :

- comprendre et mesurer les effets des risques psychosociaux sur la santé au travail ;
- mieux travailler ensemble ;
- mieux organiser l'activité au sens de l'article L. 4121-2 du code du travail ;
- favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- favoriser les parcours professionnels et la reconnaissance.

Il en découle des préconisations d'ordre général :

- le respect du rôle de chaque contributeur dans l'exercice de la pluridisciplinarité telle qu'elle est définie dans les textes réglementaires ;
- l'engagement des acteurs, notamment ceux de la prévention, dans la recherche de leviers d'action partagés ;
- le partage d'un vocabulaire commun pour définir les causes des dysfonctionnements éventuels de l'organisation du travail collective et individuelle ainsi que la recherche de solutions pérennes ;
- l'organisation des retours d'expérience pour s'assurer des progrès réels réalisés dans le temps ;
- la nécessité de concevoir ou (et) de partager des indicateurs communs permettant de suivre les évolutions des conditions de travail ou de la santé au travail et de les comparer avec d'autres entreprises ;
- le développement et la facilitation des études épidémiologiques ;
- la mise en place d'une éthique sur l'utilisation des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) ;
- la réflexion sur le développement de « services à la personne » adaptés aux besoins ;
- la sensibilisation sur les obligations légales (art. L. 4121-1 du code du travail) et les risques juridiques associés ;
- la sensibilisation ou la formation de tous les acteurs aux notions de risques psychosociaux.

D'autres préconisations concernent plus spécifiquement les différents acteurs qui suivent.

4.1. Le management

Une condition de réussite incontournable pour la mise en œuvre des leviers d'amélioration de la vie au travail concerne l'engagement de tous les niveaux de management de l'entreprise et, en premier lieu, des comités de direction de chaque entreprise.

La sensibilisation voire la formation des managers est nécessaire à une action d'amélioration pérenne. Cette formation peut concerner : la posture managériale, la capacité d'écoute, la connaissance du domaine de la santé et des conditions de travail, le dialogue au sein des IRP...

L'aide à la détection des difficultés rencontrées par les managers dans leur travail au quotidien doit être développée et donner lieu à la mise en place de solutions adaptées en termes de ressources et de soutiens.

De même, il est nécessaire que les managers s'organisent pour :

- favoriser l'expression des salariés au travail lors de réunions régulières ;
- s'assurer de l'existence d'espaces d'échanges et de convivialité au travail ;
- respecter les engagements pris ;
- insuffler des perspectives d'évolution et donner de la visibilité sur l'avenir ;
- s'assurer que leur personnel dispose des moyens et des compétences adaptées aux missions confiées ;
- utiliser les moyens existants en matière d'observation et d'analyse dans le domaine de la santé au travail (indicateurs, dispositif d'observation santé travail...) ;
- favoriser l'émergence d'actions de prévention au plus près du terrain...

Enfin, l'encadrement doit veiller à mettre en œuvre un accompagnement adapté à toute prise de fonctions dans un nouvel emploi ou lors d'un retour à l'emploi à la suite d'une interruption significative d'activité (congé de maternité, arrêt maladie, congé sabbatique, détachement syndical, formation...).

Il doit prendre en compte les impacts des risques psychosociaux sur les conditions de travail avant toute prise de décision touchant l'organisation.

4.2. Les autres parties prenantes

La filière ressources humaines, les experts en prévention, les médecins (travail et conseil) les travailleurs sociaux, les organisations syndicales, les comités d'entreprise et les salariés eux-mêmes sont des acteurs importants du dispositif d'amélioration du bien-être au travail.

La sensibilisation voire la formation de l'ensemble de ces parties prenantes est nécessaire à une action d'amélioration pérenne.

La production d'un état des lieux de la santé au travail comme la mise en œuvre de toute action qui en découle profite de l'implication et de la participation des médecins du travail.

Pour ce faire, l'instauration d'un dialogue entre les médecins, les encadrants et les autres parties prenantes est un élément incontournable qui devra être recherché par l'ensemble des acteurs concernés.

La prise en compte des données fournies par les experts internes ou externes dans le domaine de la santé au travail et notamment par les médecins du travail et la médecine-conseil doit être encouragée, notamment pour prendre conscience d'effets potentiels des conditions générales d'organisation du travail sur la santé mentale.

Une telle prise en compte doit bien entendu être réalisée en veillant à garantir le respect de la confidentialité sur les données personnelles, notamment celles protégées par le secret médical.

Le CHSCT ou les IRP compétentes sont un levier incontournable pour créer les conditions de dialogue favorables à la mise en place d'actions pertinentes de prévention à tous les niveaux et à leur réussite.

Article 5

Processus de suivi

Les signataires conviennent de se retrouver régulièrement au sein de la branche professionnelle des IEG, en commission paritaire de branche, tous les 12 à 18 mois pour partager les bonnes pratiques, mais aussi :

- étudier les résultats des études épidémiologiques ou enquêtes (notamment Sumer, Ostie, Evrest) en cours au sein des entreprises de la branche professionnelle des IEG et les suites à y donner ;
- examiner les actions conduites par les entreprises et les résultats ;
- envisager si besoin une actualisation du texte de l'accord.

La réunion de cette commission paritaire de branche sera préparée paritairement.

Article 6

Dispositions finales

6.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

6.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3. Révision. – Dénonciation

A la demande d'un ou des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

6.4. Notification. – Dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par le code du travail. Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

6.5. Extension

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail (ancien).

Fait à Paris, le 12 février 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;
UNEMIG.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
CFE-CGC ;
CMTE CFTC ;
FNME CGT ;
FNEM FO.