

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 6 JUILLET 2011
RELATIF À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL
NOR : ASET1151551M
IDCC : 176

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires du présent accord entendent rappeler que la santé au travail est une priorité de la branche, des employeurs et des salariés. Ainsi, il doit permettre de garantir et d'optimiser le respect des règles en matière de santé au travail dans les entreprises du secteur.

De manière générale, les entreprises œuvreront pour l'amélioration de la santé de l'ensemble des salariés, afin qu'ils puissent s'identifier comme appartenant à une entreprise particulièrement vigilante en la matière, les rendant ainsi plus accueillantes, plus attractives et plus compétitives.

Si la protection de la santé des salariés relève de la responsabilité des employeurs, toutes les instances représentatives du personnel au premier rang desquelles se trouve le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont des acteurs importants.

Afin d'optimiser la santé au travail dans les entreprises du médicament, le présent accord traite de la prévention des risques professionnels dont les risques psychosociaux, de la gestion des suites de l'accident de travail et de la maladie professionnelle, ainsi que du harcèlement.

Si en matière de prévention des risques professionnels, la responsabilité incombe à l'employeur, les démarches et actions qui en découlent ne sont pleinement efficaces qu'au travers d'une collaboration étroite avec les différents acteurs.

Les partenaires sociaux décident que la question spécifique de la prévention de la pénibilité au travail telle que définie par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites soit traitée dans un accord distinct.

Ainsi, il est convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Ces mesures comprennent notamment des actions de prévention des risques professionnels déterminées après que l'évaluation de ces risques a été réalisée.

La prévention des risques professionnels couvre l'ensemble des salariés de l'entreprise, et les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, en situation de co-activité, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre de règles relatives à la santé et à la sécurité des salariés de l'entreprise extérieure, en élaborant notamment un plan de prévention des risques professionnels, tel que prévu au chapitre I^{er}, article 4.1 *b* ci-après.

Dans le cadre de cette prévention des risques professionnels, il doit être tenu compte de l'accueil de tout public dans l'entreprise.

La mise en œuvre des actions de prévention, d'information et de formation qui en découlent est de la responsabilité de l'employeur, et plus largement de l'ensemble des acteurs de santé au travail.

Le présent accord doit permettre aux différents acteurs, notamment aux institutions représentatives du personnel avec en premier lieu le CHSCT, de prendre activement part à la prévention des risques à toutes les étapes.

La prévention des risques professionnels nécessite que l'ensemble des acteurs participe à l'évaluation des risques professionnels, à la classification de ces risques et à la mise en place des actions essentiellement préventives et éventuellement curatives.

Article 1^{er}

Acteurs de santé au travail

La prévention des risques professionnels est assurée par l'intervention de multiples acteurs aux compétences diverses.

La pluridisciplinarité doit permettre d'optimiser la prévention des risques professionnels et le suivi de la santé au travail.

Un dialogue permanent entre tous les acteurs de santé au travail doit être développé afin de maintenir une pleine coordination.

1. Employeur

Il incombe à l'employeur de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à la prévention des risques professionnels.

L'employeur doit à cette fin définir les axes de la politique de prévention des risques professionnels.

Il peut désigner des salariés de l'entreprise pour l'assister dans cette mission.

L'employeur doit notamment consigner dans le document unique (cf. chapitre I^{er}, article 4.1 *a* du présent accord), le bilan de l'évaluation des risques professionnels.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels est constitué par l'employeur (cf. chapitre I^{er}, article 4.1 *b* du présent accord) qui veille à la mise en œuvre des actions qui y sont déterminées.

Il mettra en place si nécessaire des actions de sensibilisation et/ou de formation à destination de l'ensemble des managers mais également à l'ensemble des salariés.

2. CHSCT

Le CHSCT est un interlocuteur incontournable en matière de santé au travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le CHSCT contribue à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité de tous les salariés de l'entreprise. Il participe également à l'amélioration des conditions de travail. L'une de ses missions est de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Il contribue également à la promotion de la prévention des risques professionnels.

Dans les conditions fixées aux articles L. 4614-12 et suivants du code du travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé.

En application des articles L. 4612-16 et L. 4612-17 du code du travail, le CHSCT est consulté par l'entreprise sur :

- un bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Par ailleurs le document unique (cf. chapitre I^{er}, article 4.1 *a* du présent accord) est tenu à la disposition du CHSCT.

Les membres du CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions conformément aux articles L. 4614-14 et suivants du code du travail, dans les 6 mois suivant leur désignation. Cette formation sera l'occasion d'être sensibilisé à la mise en œuvre du présent accord.

Dans les établissements de 11 à 50 salariés, il appartient aux délégués du personnel ou à défaut à un salarié désigné par l'employeur de suivre les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

3. Services de santé du travail

Le choix du service de santé au travail doit être fait en favorisant le paritarisme.

L'employeur veille à ce que les services de santé au travail puissent exercer l'ensemble de leurs prérogatives dans des conditions permettant de mener à bien leurs missions.

La mise à jour du dossier médical de chaque salarié doit être une priorité pour les services de santé au travail.

Il est rappelé que les services de santé au travail sont habilités à faire appel à des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels, dans les conditions fixées aux articles L. 4622-4 et R. 4623-26 et suivants du code du travail.

Au même titre que l'ensemble des acteurs de santé au travail, les médecins du travail, les infirmiers, les assistants sociaux, les psychologues et les ergonomes présents le cas échéant dans les entreprises ou établissements disposent de moyens notamment dans leurs actions de prévention.

Conformément aux articles R. 4624-33 et suivants du code du travail, le médecin du travail établit un plan d'activité en milieu de travail, portant sur les risques de l'établissement, les postes et les conditions de travail.

C'est également au médecin du travail qu'incombe la mission d'établir la fiche d'entreprise sur laquelle figurent notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés concernés. Cette fiche est transmise à l'entreprise et présentée au CHSCT en même temps que le rapport annuel.

Enfin, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le médecin du travail établit notamment un plan d'activité ainsi qu'un rapport annuel d'activité.

4. Intervenants en prévention des risques professionnels

Les services de santé au travail peuvent faire appel à des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), afin de mettre en œuvre des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Le rôle des IPRP est préventif.

Il s'agit de personnes ou d'organismes dûment habilités, dont l'expertise dans leur domaine est reconnue conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toute intervention d'un IPRP doit préalablement faire l'objet d'une convention établie en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

5. Structure HSE (hygiène, sécurité et environnement)

L'employeur peut créer au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, une structure HSE, qui a pour mission principale de permettre à l'ensemble des acteurs de santé au travail d'œuvrer de façon coordonnée, en favorisant un dialogue permettant d'atteindre les objectifs communs.

La structure HSE, inscrit ses actions dans le cadre de la mise en œuvre d'une pluridisciplinarité, amenant tous les acteurs de santé au travail à assurer une prévention pertinente et permanente.

Cette structure, dont les modalités de fonctionnement sont déterminées par l'employeur doit permettre une coordination entre tous les acteurs pouvant intervenir dans la phase de prévention des risques professionnels, notamment dans l'élaboration du document unique.

La structure HSE doit œuvrer pour favoriser un dialogue entre les différents acteurs de santé au travail afin que le programme d'actions annuel prévu au chapitre I^{er}, article 4.1 *b* du présent accord soit le plus pertinent possible.

Il est toutefois rappelé que cette structure ne se substitue pas au CHSCT.

Article 2

Autres interlocuteurs

Le comité d'entreprise se voit transmettre pour information le programme et le bilan annuel, visé à l'article L. 4612-16 du code du travail, accompagné de l'avis du CHSCT.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, soumises à l'obligation d'établir un bilan social au regard de l'article L. 2323-68 du code du travail, l'employeur le transmet pour avis au comité d'entreprise et/ou d'établissement.

En absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent la mission attribuée à ce comité, avec les mêmes moyens et les mêmes obligations, en application de l'article L. 2313-16 du code du travail.

Par ailleurs, il est rappelé que l'inspecteur du travail ainsi que l'inspecteur des CRAM et des CARSAT, sont des interlocuteurs potentiels en matière de prévention des risques professionnels.

Article 3

Evaluation des risques

1. Préparation de l'évaluation

La préparation de l'évaluation est l'une des premières actions de prévention qui sont, au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, planifiées en intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.

Le CHSCT pourra faire part d'orientations qu'il souhaite voir retenues en matière de travaux préparatoires.

Afin de parvenir à la mise en place d'une politique efficace de prévention des risques professionnels, un travail d'évaluation doit être préparé en amont en prenant un certain nombre de mesures :

- l'employeur doit différencier les unités de travail dans l'entreprise. Cette liste qui fait l'objet d'au moins une mise à jour annuelle, doit figurer dans le document unique ;
- une structure dédiée, telle que notamment une structure HSE (cf. chapitre I^{er}, article 1.5 du présent accord), ou à défaut un salarié peut être choisi coordinateur par l'employeur et doté de moyens, afin de superviser l'ensemble des opérations d'évaluation des risques professionnels. Il doit lui être remis tous les documents nécessaires à la préparation de l'évaluation (le précédent programme de prévention des risques, le bilan social lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation d'en établir un au regard de l'article L. 2323-68 du code du travail) ;
- après un travail d'identification des risques, les outils d'évaluation sont élaborés.

Les entreprises peuvent à cet effet se rapprocher des acteurs institutionnels tels que les CRAM, le CTN, l'ANACT, l'INRS et l'INPES.

Les entreprises dépourvues de structure HSE peuvent également faire appel à des organismes agréés et aux services de santé au travail (tels que définis au chapitre I^{er}, article 1.3 ci-dessus).

2. Identification des risques

L'identification des dangers est un préalable indispensable à l'identification des risques professionnels. Ces résultats sont tenus à la disposition de l'ensemble des acteurs de santé au travail. En effet, l'exposition à ces dangers peut générer un risque.

Ces risques font l'objet d'une évaluation, qui a pour objectif de les éliminer, de les réduire ou à défaut, d'en protéger les salariés. L'employeur veille à ce qu'une mise à jour de l'évaluation des différents risques soit réalisée au moins une fois par an, notamment dans le programme annuel de prévention, et au moment d'aménagements importants modifiant les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité (cf. chapitre I^{er}, article 4-1 *b*).

Une attention spécifique est portée sur les cas déclarés d'accident de travail et/ou de maladie professionnelle dans l'entreprise.

Les risques professionnels ainsi évalués sont répertoriés par l'employeur dans un document unique, visé à l'article 4 ci-après, précisant notamment les conditions d'exposition des salariés.

En présence d'une co-activité, les employeurs (entreprise utilisatrice et entreprise extérieure) coopérant en matière de santé et sécurité des salariés, procèdent conjointement à une analyse des risques directement liés à cette co-activité.

Dans cette même hypothèse, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires applicables, un plan de prévention est élaboré conjointement entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur (notamment celles relatives à l'information). Ce plan fait apparaître l'analyse des risques, en matière de santé et sécurité au travail, directement liés à la co-activité.

En cas de nécessité lors d'une nouvelle situation de co-activité, le plan de prévention est modifié.

Enfin, l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure communiquent aux salariés concernés les mesures mises en place.

Le document unique précise alors l'existence de la procédure d'identification des risques professionnels pour les intervenants extérieurs.

a) Modalités

Les modalités d'évaluation de certains risques pour la santé et la sécurité des salariés sont déterminées par décret.

Il en est notamment ainsi en matière de prévention des :

- risques physiques ;
- risques chimiques (dont l'exposition à des produits CMR) ;
- risques biologiques ;
- risques d'exposition aux rayonnements ionisants.

L'employeur détermine les modalités d'évaluation relatives à d'autres risques tels que les :

- risques d'explosion et d'incendie ;
- risques de troubles musculo-squelettiques ;
- risques psychosociaux.

Au-delà de ces risques, il convient d'avoir une attention particulière relative aux risques pouvant être identifiés dans les entreprises du médicament.

Dans ce cadre, elles pourront notamment utilement se reporter à la base de données publiée par l'INRS.

Il s'agit notamment de risques pouvant apparaître lors de travaux sur des molécules dont la toxicité et la pharmacologie sont inconnues durant une phase de recherche, de risques spécifiques aux animaleries, de risques d'exposition aux rayonnements ionisants lors de l'utilisation de sources non scellées.

b) Classification des risques

Les risques sont classés, en fonction de leur niveau de gravité et de leur fréquence, figurant dans le document unique (visé au chapitre I^{er}, article 4.1 *a* du présent accord), et en fonction d'éventuels critères objectifs supplémentaires de classifications déterminés par l'employeur.

Les différents acteurs de santé au travail, et notamment le CHSCT peuvent faire parvenir une proposition de classement des risques professionnels identifiés.

Cette classification doit figurer sur le document unique établi par l'entreprise au regard de l'article R. 4121-1 du code du travail, permettant ainsi de définir avec un maximum d'efficacité les actions de prévention à mener prioritairement.

Article 4

Actions

Il est rappelé que les dispositions légales et réglementaires en vigueur précisent que les actions de prévention sont planifiées, afin notamment de garantir aux salariés, le niveau le plus élevé possible de protection de la santé et de la sécurité.

Une politique efficace en matière de santé au travail, passe nécessairement par la détermination et la mise en œuvre des actions de prévention par l'entreprise.

La participation des différents acteurs de santé permet de tendre vers une prévention optimale des risques professionnels.

1. Suppression et, à défaut, réduction des risques identifiés

a) Elaboration du document unique

Il est rappelé que le document unique, dans lequel sont notamment répertoriés, l'ensemble des dangers identifiés et l'analyse des risques, doit être mis à jour au moins une fois par an, ainsi qu'au moment d'aménagements importants modifiant les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité.

b) Programme annuel de prévention

L'employeur établit, avec la contribution des autres acteurs de santé, notamment le CHSCT, le programme annuel de prévention des risques professionnels en prenant en compte les éléments suivants :

- les facteurs d'exposition (en rendant apparent leur gravité et leur fréquence) ;
- la classification des risques professionnels ;
- les objectifs fixés (chaque année les priorités peuvent être réévaluées en fonction de la nouvelle analyse) ;
- les moyens octroyés aux différents acteurs (prérogatives, moyens financiers...). Le détail de ces moyens doit figurer dans le programme annuel de prévention, étant entendu qu'il varie selon les entreprises concernées.

Le programme annuel de prévention est établi en tenant compte de la réalisation des actions antérieurement prévues et de l'atteinte des objectifs fixés dans le précédent programme.

2. Actions de formation et de sensibilisation

Tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement sont tenus informés des risques auxquels leur activité les expose par la mise à disposition du document unique.

Toute autre personne présente dans l'entreprise est informée des éventuels risques auxquels elle s'expose. Elle devra se conformer aux consignes de sécurité édictées par l'employeur.

L'employeur organise une formation ou une sensibilisation des managers et des membres du CHSCT, sur les risques professionnels spécifiques aux entreprises du médicament et propres à leur établissement de rattachement.

Des formations spécifiques à l'intention des acteurs de santé, ne se substituant pas à celles qui peuvent être prévues dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, peuvent être organisées par l'employeur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 4121-1 et L. 4154-2 du code du travail), les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires affectés à certains postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés. Les salariés provenant d'entreprises de sous-traitance et de mise à disposition bénéficieront également de cette formation.

3. Aménagement des conditions de travail

Conformément à l'article L. 4612-8 du code du travail, le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel (en application des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail) doivent être consultés en cas d'aménagement importants modifiant les conditions de travail et notamment :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant :
 - de la modification de l'outillage ;
 - d'un changement de produit ;
 - de l'organisation du travail ;
 - d'une modification importante des locaux ;
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité.

Le CHSCT est également consulté sur tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, dans le respect de l'article L. 4612-9 du code du travail.

a) Organisation du temps de travail

L'entreprise peut faire appel aux services de santé au travail ou aux experts extérieurs pour participer à une étude relative à l'organisation du temps de travail, et plus particulièrement à l'analyse des horaires de travail et à leurs impacts en matière de santé.

Le CHSCT et le comité d'entreprise, sont consultés avant toute transformation importante de l'organisation du temps de travail.

L'entreprise veille à ce que l'organisation du temps de travail permette un équilibre harmonieux entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés.

b) Méthodes et équipements de travail

Les acteurs de santé au travail veillent à ce que les salariés aient connaissance des méthodes de travail leur permettant d'effectuer leur mission en évitant d'avoir des comportements pouvant conduire à l'altération de leur santé.

L'employeur, tout en privilégiant les équipements de protection collective, fournit les équipements de protection individuelle, nécessaires à tous les salariés intervenant dans l'entreprise ou l'établissement et exposés à un risque.

Les salariés de l'entreprise, ainsi que le CHSCT, font part des mesures de protection leur semblant utiles.

Lorsque des équipements sont fournis pour prévenir un risque identifié dans le document unique, pour le diminuer ou à défaut s'en protéger, les salariés doivent obligatoirement les utiliser pour exercer leur activité.

Pour faire face à des situations particulières, l'employeur peut faire appel à des experts externes à l'entreprise ou à l'établissement, afin de déterminer les méthodes et les équipements de travail les plus appropriés.

CHAPITRE II

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les partenaires sociaux, conscients de l'importance que revêt la prévention des risques psychosociaux, précisent le cadre permettant d'identifier et de gérer les problèmes qui peuvent en découler.

Dès lors, ils rappellent que cette notion s'intègre pleinement dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

Article 1^{er}

Différents risques

Les risques psychosociaux, regroupent des risques professionnels de diverses natures et de facteurs multiples.

Ils s'apprécient différemment en fonction des individus et des situations de travail.

En effet, l'expression des risques psychosociaux renvoie à des contextes d'entreprise et à des causes très variées.

Ces risques peuvent porter atteinte à la santé physique et mentale des salariés (voir générer un mal-être au travail), dont l'employeur doit assurer la sécurité et qu'il doit protéger, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail.

Il peut être distingué un certain nombre de risques psychosociaux, notamment le stress au travail, le harcèlement et les violences au travail.

D'une manière générale, les partenaires sociaux rappellent à l'ensemble des acteurs de santé au travail visés au chapitre I^{er}, articles 1^{er}, et suivants du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, étendu le 6 mai 2009.

Il est également rappelé la nécessité de communiquer dans l'entreprise, sur les mesures de prévention des risques psychosociaux et le traitement des situations individuelles de dégradation des conditions de travail.

Lorsque des risques psychosociaux sont constatés, il doit être mis en œuvre rapidement des mesures de prévention.

Il convient de mettre en place des mesures de prévention spécifiquement dédiées aux situations de harcèlement (par exemple une commission de médiation).

La prise de conscience et la compréhension des situations de stress au travail et de harcèlement, doivent être renforcées dans les entreprises.

1. 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.

L'individu peut être capable de gérer la pression à court terme mais il peut éprouver de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, chaque individu peut réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, selon les périodes de sa vie, réagir différemment à des situations comparables.

S'il est reconnu que le stress n'est pas une maladie, l'exposition prolongée à celui-ci peut entraîner une dégradation de l'état de santé.

Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs (visés au chapitre II, article 3 du présent accord), tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

Cependant, le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement. La manifestation de stress au travail ne saurait alors être systématiquement considérée comme stress lié au travail.

En tout état de cause, quelle que soit l'origine du stress, il provoque un mal-être et parfois même un isolement du salarié, qui génère une baisse de l'efficacité au travail.

2. Violence dans le cadre du travail

La violence dans le cadre du travail recouvre généralement les menaces, les insultes ou agressions physiques ou psychiques qui mettent à l'épreuve la santé ou la sécurité du salarié qui en fait l'objet.

Ces pratiques ne sont pas acceptables et doivent faire l'objet d'actes de prévention, de gestion et de sanction lorsque cela s'avère nécessaire.

3. Harcèlement

Les partenaires sociaux rappellent qu'il faut distinguer deux formes :

- les agissements répétés de harcèlement moral envers un salarié, ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel sont interdits au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail ;
- les agissements de harcèlement ayant pour but l'obtention des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont également interdits au regard de l'article L. 1153-1 du code du travail.

Ces agissements peuvent se manifester notamment par des actions, des comportements, des paroles ou des écrits.

L'employeur ne saurait tolérer de tels agissements dans l'entreprise et des mesures permettant d'éviter ces situations doivent être mises en place.

Les salariés victimes d'actes de harcèlement doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement adapté afin d'éviter toute dégradation de la situation.

Article 2

Bien-être au travail

Les risques psychosociaux identifiés au chapitre II, articles 1^{er} et suivants du présent accord, peuvent générer une forme de souffrance au travail, subjective mais réelle, qui doit être analysée, dans la mesure où les relations normales de travail ne doivent pas dégrader la santé physique et mentale des salariés.

C'est pourquoi l'employeur, dans la mise en œuvre de sa politique d'évaluation des risques psychosociaux a l'obligation de veiller à la santé physique et mentale des salariés.

Article 3

Prévention et évaluation

Conformément au chapitre I^{er} du présent accord, l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés couvre l'ensemble des risques psychosociaux dont la nature est définie au chapitre II, article 1^{er} et article 2 du présent accord.

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir la dégradation des situations de travail, en privilégiant la concertation avec l'ensemble des acteurs de santé au travail.

Les risques psychosociaux sont donc évoqués dans le cadre de la procédure globale d'évaluation des risques professionnels (chapitre I^{er}, articles 3 et suivants du présent accord).

L'employeur met en place des mesures collectives, individuelles ou concomitantes pour prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire ces risques psychosociaux.

Pour ce faire, l'employeur élabore un état des lieux et détermine donc les indicateurs potentiels ainsi que les facteurs pouvant être analysés.

Indicateurs

A titre d'exemple, il peut être retenu comme indicateurs objectivement accessibles et facilement vérifiables :

- l'absentéisme ;
- les entrées et sorties des salariés dans les effectifs ;
- les alertes des salariés, individuellement ou au travers des instances représentatives du personnel ;
- les ralentissements de la production ;
- les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'augmentation du nombre de visites spontanées aux services de santé au travail ;
- la consultation des services sociaux de l'entreprise s'ils existent ;
- la variation dans le temps de la durée du travail.

L'évolution des indicateurs est analysée au regard du contexte de l'entreprise ou de l'établissement considéré.

Facteurs

Organisation et processus de travail

En fonction des particularités de l'entreprise, l'attention devra notamment être portée sur l'organisation et les processus de travail.

Les entreprises pourront par exemple retenir comme autant d'éléments pouvant permettre d'identifier un risque psychosocial :

- le degré d'autonomie des salariés dans leur poste ;
- des objectifs disproportionnés ou mal définis ;
- une mise sous pression systématique constituant un mode de management ;
- une mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des salariés.

Conditions et environnement de travail

Les conditions et l'environnement de travail sont également analysés comme facteurs potentiels.

Par exemple, une mauvaise communication peut en isoler certains au point de les rendre plus vulnérables.

A titre également d'exemple, peuvent être retenus comme facteurs de risque :

- l'exposition à un environnement agressif ou inadapté ;

- l'exposition au bruit ;
- l'exposition à la chaleur, au froid ou à l'humidité ;
- l'exposition à des substances dangereuses ;
- un aménagement collectif des surfaces de travail.

Communication

La communication doit faire l'objet d'une attention particulière.

A titre d'exemple, il peut exister des facteurs de risque tels que :

- l'incertitude quant aux activités prescrites par l'entreprise ;
- les perspectives d'emploi ;
- les changements à venir ;
- un ressenti de carence dans la communication en matière d'orientation et d'objectifs de l'entreprise ;
- une communication en langue étrangère lorsqu'elle n'est pas nécessaire par le poste.

Les angles d'analyse ne sont pas exhaustifs puisque de nombreux autres facteurs permettent d'identifier les problèmes éventuels dans l'entreprise, au regard du contexte dans lequel elle évolue.

Peuvent être alors pris en compte comme facteurs subjectifs notamment, l'impression de ne pouvoir faire face à la situation ou la perception d'un manque de soutien.

Ces différents éléments doivent permettre d'identifier un problème psychosocial afin que l'employeur puisse mettre en place les mesures pour le prévenir le supprimer ou, à défaut, le réduire.

L'ensemble des acteurs de santé au travail doit porter à la connaissance de l'employeur toute situation pouvant présenter un risque psychosocial.

1. Actions multiples

Tous les acteurs de santé au travail, dont l'employeur, le CHSCT et le médecin du travail, sont mobilisés afin de prévenir, éliminer et à défaut réduire les risques psychosociaux.

Pour y parvenir, les employeurs doivent mettre en œuvre les mesures nécessaires et faire appel à une expertise extérieure si elle n'existe pas dans l'entreprise.

Il est convenu qu'un travail pluridisciplinaire permet de déterminer les actions les plus opportunes, qu'elles soient individuelles ou collectives.

Il est essentiel de définir des actions préventives dans le cadre d'une prévention globale des risques professionnels, afin de limiter les actions curatives.

L'employeur définit les modalités d'actions possibles. Elles peuvent être listées dans le programme annuel de prévention (cf. chapitre I^{er}, article 4.1 *b* du présent accord).

Parmi elles, devront figurer au moins :

- des actions régulières de sensibilisation sur les risques psychosociaux à l'attention de l'ensemble des salariés de l'entreprise (cette sensibilisation peut être faite dans le cadre d'actions plus globales en matière de prévention des risques professionnels prévues au chapitre I^{er}, article 4.2 du présent accord) ;
- des mesures tendant à donner de la visibilité au salarié sur son activité (par exemple en matière de planification) ;
- des rencontres régulières entre l'employeur et le (ou les) médecin(s) du travail suivant les salariés de l'entreprise, afin de faire un bilan sur l'éventuelle existence de risques psychosociaux dans l'entreprise.

Favoriser le travail à temps partiel choisi par le salarié peut être une action positive en matière de prévention des risques psychosociaux.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la formation en matière de prévention et de gestion des risques psychosociaux.

L'employeur doit prioritairement donner accès à une formation dédiée aux acteurs de santé au travail d'une part, et aux managers d'autre part. Cette formation s'inscrit dans le cadre des actions de formation visées au chapitre I^{er}, article 4.2 du présent accord.

Les partenaires sociaux, au travers du comité de section pharmacie de l'OPCA DEFI, s'emploieront à identifier ou créer une telle formation, d'ici le 31 décembre 2012.

La prise en charge par l'OPCA DEFI, s'effectue sur la totalité des coûts pédagogiques, négociés par la branche, et des frais réels justifiés pour les autres frais liés à la formation, sans aucun plancher d'heure.

En conformité avec les dispositions légales (cf. chapitre I^{er}, article 1.2 du présent accord), le CHSCT est consulté par l'employeur lors de la présentation du programme annuel de prévention des risques professionnels. Le CHSCT émet alors un avis notamment sur les mesures visant à prévenir, éliminer, ou à défaut réduire les risques psychosociaux.

2. Gestion spécifique des situations de harcèlement

L'employeur, dans la mise en œuvre de sa politique d'évaluation des risques psychosociaux a l'obligation de veiller à la santé physique et mentale des salariés.

Il est rappelé que d'une manière générale, le CHSCT a la possibilité de proposer des actions de prévention du harcèlement, dans le cadre de la consultation par l'employeur sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (chapitre I^{er}, article 4.1 *b* du présent accord).

A titre d'exemple, l'employeur peut définir une procédure, allant de la requête du salarié s'estimant victime d'actes de harcèlement, au traitement des situations avérées.

L'employeur peut envisager la mise en œuvre des moyens suivants :

- mettre en place un dispositif d'alerte, en concertation avec les autres acteurs de santé, permettant de connaître tous les faits vécus par les salariés comme du harcèlement ;
- communiquer à l'ensemble du personnel et à l'encadrement, la procédure à suivre pour prévenir et régler les cas pouvant relever de harcèlement ;
- créer une cellule d'écoute dont les intervenants sont formés, opérant le plus rapidement possible de manière informelle ;
- créer, en concertation avec les autres acteurs de santé, une commission de médiation (composition, règles de fonctionnement, moyens...) ;
- cette commission intervient notamment à la demande d'un salarié s'estimant victime ou de celui mis en cause. En application de l'article L. 1152-6 du code du travail, une procédure de médiation peut être mise en œuvre ;
- mettre en place un plan d'accompagnement médical et professionnel de la victime dans les cas de harcèlement.

Il est rappelé que dans le cadre des prérogatives qui sont conférées aux délégués du personnel, et plus particulièrement en application de l'article L. 2313-2 du code du travail, ces derniers peuvent signaler à l'employeur les cas de harcèlement dont ils ont connaissance.

CHAPITRE III

GESTION DE L'ACCIDENT DE TRAVAIL ET DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Accident du travail

Un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, est un accident de travail, conformément à l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale et doit être géré comme tel au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'accident de travail se distingue de l'accident de trajet qui survient en principe pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail du salarié.

Un salarié victime d'un accident de travail ayant entraîné une absence d'au moins 8 jours doit faire l'objet d'un examen médical par le médecin du travail dans un délai de 8 jours à compter de la date de la reprise.

En fonction de l'accident survenu, il peut être envisagé de réviser le document unique visé au chapitre I^{er}, article 4.1 *a* du présent accord, afin de tendre vers une prévention des risques la plus efficace.

En tout état de cause, le CHSCT est informé par l'employeur dans les plus brefs délais, des accidents graves ou révélant un risque grave devant donner lieu à une enquête du comité.

Le CHSCT est réuni notamment à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, conformément à l'article L. 4614-10 du code du travail.

L'employeur peut demander qu'un registre d'accidents du travail soit tenu par une personne désignée à cet effet et qu'il y soit inscrit les accidents ne faisant pas l'objet d'une déclaration à la caisse primaire d'assurance maladie dont l'assuré relève en vertu des articles L. 441-2 et L. 441-4 du code de la sécurité sociale.

Article 2

Maladie professionnelle

Toute maladie inscrite aux tableaux des maladies professionnelles en annexe du code de la sécurité sociale et contractée dans les conditions y étant spécifiées doit être présumée comme ayant une origine professionnelle.

Le caractère professionnel d'une maladie peut également être reconnu, quand les conditions ne sont pas réunies, mais qu'il est établi que la maladie est directement causée par le travail habituel du salarié.

Le chef d'entreprise ou d'établissement veille à ce que les maladies professionnelles soient une des cibles prioritaires tant au niveau de l'évaluation des risques professionnels que des actions de prévention des risques.

En fonction de la maladie identifiée, il peut être envisagé de réviser le document unique visé au chapitre I^{er}, article 4.1 *a* du présent accord, afin de tendre vers une prévention des risques la plus efficace.

CHAPITRE IV

SUIVI DE L'ACCORD

Les partenaires sociaux se réuniront dans les 3 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, pour effectuer un bilan de son application.

Pour ce faire, il sera demandé aux entreprises du médicament qui ont à leur disposition des données relatives aux indicateurs et facteurs, visés au chapitre II, article 3 du présent accord, de les communiquer au LEEM, afin de les consolider au niveau de la branche et de les présenter à l'ensemble des parties signataires du présent accord.

CHAPITRE V

ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

CHAPITRE VI

DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VII

DÉPÔT. – PUBLICITÉ

Conformément aux articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

CHAPITRE VIII

EXTENSION

Les parties signataires conviennent des demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

LEEM.

Syndicats de salariés :

SNPADVM UNSA ;

FCE CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.