

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

ACCORD DU 23 MARS 2012

RELATIF AU STRESS AU TRAVAIL ET AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : AGRS1297141M

IDCC : 7002

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord souhaitent au préalable rappeler que les coopératives agricoles, de par leur système de gouvernance, leur attachement au territoire, leur mode de gestion, développent leurs spécificités. Ainsi elles réaffirment les valeurs fondatrices portées par le système coopératif, notamment le respect des femmes et des hommes et la solidarité.

Les partenaires sociaux confirment que la prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des salariés sont fondamentales et doivent se situer au cœur des préoccupations de l'ensemble des coopératives relevant du champ d'application de la convention collective nationale « V branches ».

De ce fait, il est rappelé qu'en vertu de la directive cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail et des articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

A ce titre, il appartient aux employeurs d'intégrer ces éléments dans l'organisation du travail et dans le management.

Pour cela, il a été décidé de définir un cadre pour prévenir les risques psychosociaux par l'observation et la mise en place d'actions visant à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité des relations au travail.

Les parties souhaitent rappeler que l'origine du stress au travail présente une grande multiplicité de facteurs de risques. De ce fait, elles souhaitent s'engager dans une démarche réciproque de prévention durable débouchant sur des mesures concrètes et pragmatiques.

Article 1^{er}

Objet

Cet accord a pour objet de fixer un cadre de référence permettant aux entreprises de s'engager dans une négociation et relevant du champ d'application de la convention collective nationale « V branches ».

Un bilan des négociations engagées, plan d'actions et accords conclus dans les entreprises sera effectué sous forme d'un tableau de suivi au cours de la troisième année suivant la signature du présent accord (ou la date de mise en œuvre), permettant aux partenaires sociaux de faire évoluer l'accord si nécessaire.

Cet accord a pour objectif d'identifier, de prévenir et de gérer les situations de stress au travail en :

- augmentant la prise de conscience et la compréhension du stress au travail et des risques psychosociaux par l'entreprise, les salariés et leurs représentants ;
- attirant leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail, et ce le plus précocement possible ;
- trouvant un fonctionnement au sein des coopératives qui valorise les individus et les équipes et réduise les facteurs qui génèrent les risques psychosociaux.

Ce cadre précise la démarche méthodologique, les moyens, l'échéancier et le suivi au niveau de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail ;
- l'information et la formation efficace de l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- la promotion de bonnes pratiques pour y faire face, notamment le dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels ;
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, compte tenu des contraintes organisationnelles spécifiques liées aux métiers.

Article 2

Définitions

1. Stress

Les parties au présent accord entendent retenir la définition suivante, inspirée par les propositions de l'agence européenne pour la santé au travail :

Un état de stress survient 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'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée automatiquement comme stress lié au travail.

2. Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont des risques pour la santé mentale, physique et la qualité du lien social engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

L'expression « risques psychosociaux » est à appréhender dans le cadre de l'entreprise, notamment de l'organisation du travail, c'est en ce sens qu'elle rappelle surtout que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit aussi dans la relation

aux autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien de la hiérarchie et des collègues.

Article 3

Facteurs de risques

Les phénomènes de stress sont d'une grande complexité dans la mesure où bon nombre de facteurs interviennent. Ces facteurs seront appréciés au regard de leur caractère durable, répétitif, cumulatif et excessif.

L'analyse peut s'effectuer au travers d'une liste non exhaustive des facteurs de risques tels que :

1. Facteurs liés aux exigences du travail et à la nature des tâches :
 - monotonie, surcharge ou sous-charge de travail ;
 - pression des délais, travail dans l'urgence, perturbations incessantes, cadences élevées, contraintes liées au travail posté, aux horaires alternants, aux horaires atypiques et aux horaires imprévisibles ;
 - ordres contradictoires, contradictions entre les exigences du poste et les moyens alloués ;
 - risques inhérents à l'exécution de la tâche (dangereuse et/ou susceptible d'avoir des conséquences environnementales importantes), nuisances physiques (bruit, confinement, chaleur, mauvaise conception des lieux de travail...) ;
 - manque d'autonomie, de marges de manœuvre, collaborations et entraide empêchées, manque de moyens pour réaliser les objectifs fixés, inadaptation des moyens de travail.
2. Facteurs liés aux relations de travail, au type de management :
 - absence ou manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques ;
 - dégradation des collectifs de travail (par exemple : manque de respect, incivilités relations interpersonnelles) ;
 - management peu participatif, autoritaire, déficient, insuffisance de management de proximité ;
 - manque de communication interne.
3. Facteurs liés aux changements dans l'entreprise et dans le travail, ainsi qu'à la précarité :
 - environnement socio-économique difficile, pression concurrentielle, surenchère à la compétitivité sur le plan national ou international ;
 - incertitude sur l'avenir, stratégie de l'entreprise peu claire ;
 - restructurations, remise en question permanente des organisations ;
 - individualisation de l'activité avec sur-responsabilisation ;
 - précarité des emplois (par exemple : CDD, contrats saisonniers, recours aux intérimaires).

Il faut rappeler que l'ensemble de ces facteurs de stress sont d'autant plus délétères pour la santé qu'ils :

- s'inscrivent dans la durée ;
- sont subis (perte du pouvoir d'agir sur la situation de travail) ;
- s'accumulent.

Ces facteurs de risques sont à apprécier au regard du contexte particulier des coopératives agricoles, dont les actions s'inscrivent dans un cadre de valeurs résolument tournées vers l'humain avec des contraintes d'organisation du travail liées à la dispersion géographique de leurs sites, aux métiers à forte saisonnalité et aux aléas climatiques.

Article 4

Indicateurs

Les indicateurs sont des informations choisies par les partenaires sociaux dont les entreprises devront observer périodiquement les évolutions.

Ils feront l'objet d'un suivi dans les entreprises et permettront ainsi la mise en place d'actions concrètes visant à éliminer ou tout du moins à réduire les facteurs de risques.

Cette liste constitue les indicateurs de base incontournables et peut être complétée en fonction des métiers de l'entreprise (tels que incidents de production, non-qualité...).

Ces indicateurs peuvent être liés :

Au fonctionnement de l'entreprise :

- horaires atypiques (3 × 8, 4 × 8) ;
- nombre d'heures supplémentaires ;
- nombre de jours de congés non pris (congés payés, jours RTT, jours de modulation) ;
- taux de réalisation des entretiens annuels et leur exploitation lorsqu'elle existe ;
- taux d'accès à la formation en entreprise ;
- taux de réalisation de formation par rapport au plan de formation ;
- mouvements du personnel et origine de la rupture du contrat de travail (démission, licenciement avec son motif, rupture conventionnelle) ;
- nombre de sanctions disciplinaires.

Aux relations sociales :

- données sur les conflits sociaux identifiés (mouvements de grèves) ;
- données sur le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (nombre d'établissements, de réunions).

A la santé et la sécurité des travailleurs :

- accidents de travail :
 - taux d'accident avec ou sans arrêt ;
 - taux de fréquence ;
 - taux de gravité ;
 - catégories de populations concernées ;
- maladies professionnelles :
 - nombre et type ;
 - risque au niveau de la santé inscrit dans le document unique ;
- absentéisme :
 - taux global ;
 - taux par service ;
 - durée des absences ;
- actes de violence, incivilités (agressions verbales, agressions physiques).

Article 5

Acteurs de la prévention et de l'évaluation des risques psychosociaux

La mise en œuvre d'une politique d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux nécessite la mobilisation ainsi qu'une action coordonnée de l'ensemble des intervenants concernés dans l'entreprise.

1. Acteurs internes à l'entreprise

1.1. Direction de l'entreprise

L'implication de la direction générale au plus haut niveau est indispensable, elle est une condition incontournable pour l'intégration par l'entreprise des enjeux de sécurité et de santé – physique et mentale – dans sa culture de travail.

1.2. Manager

Le manager représente un acteur majeur dans la préservation de la santé du salarié. Il est l'interlocuteur au quotidien du collaborateur et doit être le premier recours en cas de difficulté.

A ce titre, il doit disposer de marges d'adaptation pour optimiser l'efficacité et la cohésion de l'équipe. Le manager joue un rôle essentiel dans l'information. Son rôle d'écoute est fondamental. Il joue également un rôle essentiel dans l'accompagnement et la formation de son équipe.

1.3. Instances représentatives du personnel et organisations syndicales

Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales ont un rôle fondamental en matière de remontée d'information, d'alerte. Elles sont également force de proposition. Elles sont impliquées dans l'application et le suivi des accords et la sensibilisation des salariés.

CHSCT

Le CHSCT a en effet pour mission principale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail. Il participe à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Le CHSCT représente l'instance privilégiée en matière d'échange d'informations, de consultation et de suivi, du fait de ses attributions et de ses missions.

Dès lors, les parties conviennent d'associer tout particulièrement les CHSCT à la mise en œuvre et au suivi du présent accord.

Délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations collectives et individuelles des salariés, relatives notamment à la santé et à la sécurité.

Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise dispose d'une compétence générale en matière de conditions de travail. Par ailleurs, dans le cadre de ses prérogatives en matière d'hygiène-sécurité, il est destinataire du rapport annuel du CHSCT et du programme de prévention des risques professionnels pour l'année à venir.

Organisations syndicales

Les organisations syndicales, par l'intermédiaire de leurs délégués, sont parties prenantes dans la mise en place et le suivi de l'accord relatif à la prévention des RPS au sein de l'entreprise.

1.4. Salariés

Les parties tiennent à rappeler le principe selon lequel tout salarié se doit de veiller à sa santé physique et psychique, à sa propre sécurité et à celle de ses collègues. Dès lors, les salariés dans leur ensemble ont leur rôle à jouer dans la prévention et l'identification des situations individuelles et collectives : remontées d'information en cas d'identification d'une situation de stress vécue par un collègue, vigilance sur les relations professionnelles.

2. Intervenants extérieurs

2.1. Médecin du travail

Le médecin du travail, conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel en matière de santé au travail, représente un acteur essentiel, de par sa connaissance du milieu du travail, d'une part, et des salariés, d'autre part.

2.2. Autres intervenants extérieurs

Par ailleurs, les acteurs internes pourront se faire accompagner dans leur réflexion par des intervenants extérieurs, tels que l'inspection du travail, le réseau ANACT/ARACT, les préventeurs MSA, ou tout autre expert, selon les problématiques rencontrées.

Article 6

Moyens

Les acteurs cités ci-dessus seront sollicités dans la mise en place d'un groupe de travail dans les entreprises.

1. Rôle du groupe de travail

Le groupe de travail participe à l'établissement du diagnostic puis, le cas échéant, établit, valide et assure le suivi d'un plan d'action. A cette fin, il peut être fait utilisation de la fiche de bilan des risques psychosociaux annexée à l'accord.

2. Composition du groupe de travail

Le groupe de travail est paritaire.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, le groupe de travail est composé au minimum d'un représentant de la direction, de 2 membres du CHSCT ou, à défaut, de 2 délégués du personnel et du médecin du travail.

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le groupe de travail est composé au minimum d'un représentant de la direction, de 2 salariés et du médecin du travail.

3. Crédit d'heures de délégation

Dans le cadre de ce groupe de travail, les représentants du personnel pourront bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation à hauteur de 5 heures par trimestre s'ajoutant au crédit légal, adapté à la mission qui leur est confiée.

Article 7

Actions

1. Diagnostic

Afin de mettre en place des mesures répondant aux problématiques spécifiques de l'entreprise, il est recommandé d'établir un diagnostic. Celui-ci sera construit par le groupe de travail à partir de l'analyse des indicateurs mentionnés au présent accord et pourra être enrichi par le biais d'un questionnaire, recensant notamment :

- les données sur les troubles exprimés par les salariés (stress, inquiétude, mal-être, souffrance, épuisement professionnel) ;
- les données sur les conditions de réalisation du travail (organisation de travail...) ;
- les données sur les relations de travail (tension, conflit, isolement, manque de soutien de la hiérarchie, méthodes de management) ;
- les données sur les perspectives et la perception du travail (sentiment de changements permanents, perte de considération).

Le diagnostic qui sera construit à partir des données quantitatives devra être associé à des données qualitatives issues notamment des entretiens individuels et des réunions d'équipe, des observations de terrain effectuées par le CHSCT ou, à défaut, par les délégués du personnel, ou des données émises par les services ressources humaines.

2. Actions

Certaines actions peuvent être engagées sans l'établissement du diagnostic et être anticipées.

2.1. Actions immédiates

Sans attendre les résultats du diagnostic, il est d'ores et déjà convenu de mettre en place les actions suivantes.

Actions de formation

Les membres du groupe de travail recevront une formation spécifique leur permettant d'appréhender et de déceler au mieux des situations à risque. Cette formation doit être inscrite au plan de formation de l'entreprise, le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail.

Alerte

Tout salarié ou groupe de salariés qui s'estime dans une situation de risque pour sa santé psychique peut, à tout moment, saisir la direction de l'entreprise, le médecin du travail, le manager ou le service RH, un membre du CHSCT ou, à défaut, le délégué du personnel.

Accompagnement individuel

Lors de la détection de situations à risques, le salarié sera invité à un entretien avec le médecin du travail et la personne en charge des ressources humaines. Le salarié pourra, à sa demande, se faire accompagner par un membre du CHSCT ou, à défaut, un délégué du personnel.

Le médecin du travail évaluera l'état de santé du salarié et déterminera les mesures d'accompagnement à prévoir afin d'améliorer sa situation.

L'entretien avec la personne en charge des ressources humaines et/ou le médecin du travail aura pour objectif de dresser un bilan de la situation du salarié au sein de l'entreprise (exemple : conditions de travail, relations de travail, rapport avec la clientèle).

Suite à ces entretiens, et dans le respect de l'obligation de confidentialité, le médecin du travail et la personne en charge des ressources humaines, et le cas échéant le membre du CHSCT ou à défaut le délégué du personnel, proposeront en concertation avec le salarié un plan d'actions dans le but de remédier à la situation.

2.2. Actions à moyen terme

Les actions mises en œuvre pourront porter sur les axes suivants :

- intégration des questions de santé au travail dans toutes les démarches-projets visant à modifier de façon significative, la répartition de tâches, l'organisation du travail ou l'aménagement des locaux ;
- prise en compte de la situation personnelle des salariés (mesure visant à assurer l'équilibre entre le travail et la vie privée, à favoriser l'écoute des salariés et la gestion de leur stress) ;
- amélioration de l'organisation et de l'environnement de travail (adaptation des postes de travail après une étude ergonomique, de la charge de travail) ;
- formation de l'encadrement au métier de manager : le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail ;
- sensibilisation des salariés aux problématiques liées aux risques psychosociaux, voire la formation des catégories de personnels particulièrement exposés à des situations de stress (exemple : salariés en contact avec le public ou amenés à gérer des situations difficiles) ;
- formation des représentants du personnel à la prévention des risques psychosociaux et du stress. Ces formations sont inscrites au plan de formation de l'entreprise, le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail ;
- document unique d'évaluation des risques : les travaux du groupe de travail pourront donner lieu à un complément lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques accompagnée d'un plan de prévention annuel.

Article 8

Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sur le stress au travail et les risques psychosociaux sera assuré par la commission mixte nationale, dans un délai de 3 ans suivant la signature de l'accord.

A cette fin, les entreprises transmettront leur accord ou plan d'action auprès du secrétariat de la commission mixte nationale, y compris les entreprises ayant déjà signé un accord ou établi un plan d'action antérieurement à la signature du présent accord.

Lors de la réunion de suivi de l'application de l'accord, un bilan sera présenté sous forme d'un tableau de suivi comportant les éléments suivants :

- nombre d'accords signés ou de plans d'actions mis en place ;
- qualité des signataires (DS ou représentant du personnel) ;
- taille des entreprises concernées ;
- actions mises en place.

A l'issue de la réunion de suivi, les partenaires sociaux décideront de l'avenir du présent accord.

Article 9

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

Article 10

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par courrier et être accompagnée d'un projet.

Les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substituera ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 11

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- COOP de France métiers du grain ;
- COOP de France nutrition animale.

Syndicats de salariés :

- FGA CFDT ;
- FGTA FO ;
- CFTC-Agri ;
- SNCOA CFE-CGC.

ANNEXE

FICHE DE BILAN SUR LE SUIVI DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Bilan accord ou plan d'action sur le suivi des risques psychosociaux

Entreprise :

Groupe :

Effectif :

ACCORD <input type="checkbox"/>		PLAN D'ACTION <input type="checkbox"/>	
Indicateurs retenus	Oui	Non	Diagnostic
<p>Fonctionnement de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – horaires atypiques (si oui préciser le nombre) – nombre d'heures supplémentaires – taux de jours de congés non pris (CP, JRTT, jours modulation) – taux de réalisation des entretiens annuels – taux d'accès à la formation – taux de réalisation de formation par rapport au plan de formation 	Oui	Non	<p>Données salariés :</p> <p>Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic, le cas échéant</p>
<p>Mouvement de personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> – démissions – licenciement – nombre de ruptures conventionnelles du contrat de travail – nombre de sanctions disciplinaires 			<p>Données conditions de travail :</p> <p>Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic, le cas échéant</p>
	Oui	Non	

ACCORD <input type="checkbox"/>		PLAN D'ACTION <input type="checkbox"/>		
Indicateurs retenus			Diagnostic	
Relations sociales : – nombre de mouvements de grève – données sur fonctionnement des IRP (Nombre de réunions)			Données relations de travail : Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic le cas échéant	
	Santé et sécurité : – accidents de travail – taux d'accidents (avec arrêt de travail) – taux de fréquence – taux de gravité – catégories de population concernées		Données sur les perspectives et la perception du travail : Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic, le cas échéant	
Maladies professionnelles : – nombre – type (si oui, préciser la maladie professionnelle) – risque santé inscrit dans le document unique				
Absentéisme : – taux global – taux par service – durée des absences				
Actes de violence, incivilités : – agressions verbales – agressions physiques				

ACTIONS IMMÉDIATES		ACTIONS À MOYEN TERME		Oui	Non
Actions de formation : – appréhender et déceler des situations à risque Accompagnement individuel		Actions mises en œuvre : – prise en compte de la situation – assurer l'équilibre travail/vie privée – favoriser l'écoute des salariés – favoriser la gestion de leur stress – améliorer l'organisation du travail – améliorer l'environnement du travail – formation de l'encadrement au management – sensibiliser les salariés aux risques psychosociaux – former les salariés les plus exposés aux situations de stress – former des représentants du personnel à la prévention des risques psychosociaux			
	Alerte	Liste des actions mises en œuvre			