

Brochure n° 3221

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM  
(Centres pour la protection, l'amélioration  
et la conservation de l'habitat  
et associations pour la restauration immobilière)**

**ACCORD DU 21 MAI 2013  
RELATIF À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX  
DONT LE STRESS AU TRAVAIL**

NOR : ASET1350928M  
IDCC : 1278

**PRÉAMBULE**

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM insistent sur la nécessité de promouvoir la santé au travail. Cette problématique concerne tant les questions de sécurité matérielle et physique (prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles...) que la question, plus large, du bien-être psychologique des salariés et leur santé mentale.

Le présent accord a pour objectif de définir les orientations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail, dans les organismes de la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM. Il fait suite à l'accord du 31 juillet 2010 de l'économie sociale en matière de prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail.

Par cet accord, les parties signataires réaffirment leur volonté de :

- prendre des mesures de prévention et de protection au niveau collectif visant à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail ;
- reconnaître la spécificité de la relation de travail et des conditions de travail des salariés de la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM ;
- apporter une valeur ajoutée aux dispositions légales et réglementaires en ce domaine ;
- comprendre les situations particulières de santé des salariés ;
- améliorer l'organisation du travail pour en diminuer les contraintes ;
- veiller à l'environnement physique des conditions de travail ;
- agir pour améliorer l'environnement économique susceptible de peser sur l'évolution et l'organisation du travail ;
- favoriser la communication sur les risques professionnels spécifiques à la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM ;
- promouvoir les méthodes de prévention collectives des risques psychosociaux et du stress au travail.

A travers cet accord, les parties signataires souhaitent également réaffirmer leur engagement dans l'amélioration durable des conditions de travail et d'emploi dans leurs entreprises.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Définition des risques psychosociaux et du stress*

En référence à la définition de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les parties signataires du présent accord conviennent de retenir la définition suivante des risques psychosociaux :

Les risques psychosociaux apparaissent lorsqu'il y a un déséquilibre et un dysfonctionnement dans le « système » constitué par l'individu et son environnement professionnel. Les risques psychosociaux, dont l'origine est multifactorielle, surviennent, entre autres, lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les risques psychosociaux peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tant en interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle.

Les risques psychosociaux peuvent se manifester sous des formes multiples, et parfois conjuguées, comme notamment :

- le mal-être ;
- la dépression ;
- la perte d'estime de soi ;
- la violence envers autrui et soi-même ;
- les troubles du sommeil ;
- les troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- la souffrance au travail ;
- l'épuisement professionnel.

En référence à la définition de l'ANI du 2 juillet 2008, les parties signataires du présent accord conviennent de retenir la définition suivante du stress :

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. Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme un stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication.

D'autres symptômes peuvent avoir pour origine une exposition à un risque psychosocial. Par exemple, la perception d'un manque de soutien dans son environnement professionnel.

## Article 2

### *Identification et évaluation des situations et des sources de stress au travail*

Les principaux facteurs de risque de stress au travail dans la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM sont notamment les suivants :

- toutes les formes de contrats à durée déterminée ;
- le temps partiel subi ;
- les contraintes physiques ;
- les conduites agressives de certains publics ou en interne ;
- les contraintes de rythme ;
- la non-reconnaissance du travail réel.

Le travail réel est celui qui est effectué par les salariés pour atteindre l'objectif fixé. Il comprend notamment toutes les phases de préparation, l'adaptation à des variabilités, les opérations de réglage, d'entretien, de nettoyage, la charge de travail physique, la charge de travail mental, la coactivité, etc.

Le travail réel ne constitue pas une dérive du travail mais un complément nécessaire à l'obtention de l'objectif (source ministère du travail).

Par ailleurs, les situations de travail présentant une menace d'exposition spécifique aux risques psychosociaux et au stress au travail sont notamment les suivantes :

- les reconversions professionnelles (internes et externes), notamment pour les salariés âgés (plus de 50 ans) ;
- les situations de handicap ;
- les situations de précarité (intérim, emplois saisonniers, contrats aidés, temps partiel subi...) ;
- les situations d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les situations d'inaptitude reconnue par le médecin du travail ;
- les situations d'invalidité appréciées par le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie ;
- les situations de temps partiel thérapeutique ;
- les interruptions ou suspensions de contrat de travail ;
- les situations de travail à risque (isolement professionnel...).

Les signataires du présent accord s'accordent à rappeler, qu'au-delà de cette liste non exhaustive, l'ensemble des salariés est concerné par ces risques professionnels.

## Article 3

### *Définition des mesures de prévention*

#### 3.1. Actions d'information et de sensibilisation

Les signataires du présent accord s'engagent à réaliser des outils et actions de communication (plaquettes, fiches techniques, guide d'utilisation du document unique...) sur les risques psychosociaux dont le stress au travail en s'appuyant notamment sur les outils, les ressources et les actions de l'Usgères.

#### 3.2. Mesures de formation à la prévention

Les signataires du présent accord s'engagent à faciliter l'accès à des programmes de formation à destination des employeurs, des institutions représentatives du personnel (IRP) et des salariés.

- Les efforts de formation seront axés sur trois publics prioritaires :
- les dirigeants ;

- les institutions représentatives du personnel (CE, délégués du personnel, CHSCT) dans le cadre des prérogatives qui sont les leurs en matière de veille sur les risques liés à la sécurité et la santé des salariés ;
- les salariés, notamment les cadres, lors des formations d'adaptation au poste de travail.

Les formations dédiées du catalogue gratuit d'uniformation sont à valoriser particulièrement.

### 3.3. Obligations de l'employeur relatives aux risques professionnels

Dès qu'un risque psychosocial est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur.

Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles incluent, par exemple (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes ainsi qu'à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail ;
- l'inscription des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (cf. annexe) ;
- l'information et la consultation des salariés et/ou leurs représentants, notamment l'information des salariés sur la nécessité de signaler toute situation à risque psychosocial aux représentants du personnel ;
- la formation des acteurs de l'entreprise, en particulier de l'encadrement et de la direction.

Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, après information et consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) ou, en l'absence de celles-ci, après information des salariés.

### 3.4. Renforcement des missions d'information, de prospection et d'observation sur la santé et la prévention au travail

Les signataires du présent accord s'engagent à renforcer leurs missions d'information, de prospective et d'observation dans le domaine de la santé et prévention au travail et, notamment, sur les risques psychosociaux dont le stress au travail. Pour ce faire, ils s'engagent à :

- réaliser des études dans le domaine de la santé et la prévention au travail et, particulièrement, sur les risques psychosociaux dont le stress au travail au sein de la branche de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, en collaboration avec les acteurs institutionnels de la santé et prévention des risques professionnels (médecine du travail, INRS, ANACT, CNAM...) ;
- préconiser des actions préventives, en lien avec les employeurs et les institutions représentatives du personnel (IRP), pour lutter contre les risques psychosociaux dont le stress au travail, notamment via l'outil mis en ligne à destination des petites entreprises sur le site internet [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr) (cf. annexe) ;
- mutualiser et diffuser les expériences ;
- relayer les travaux et actions mises en place par les acteurs institutionnels.

Les parties signataires de l'accord s'engagent, par ailleurs, à contribuer aux études nécessaires à l'analyse transversale de l'évolution de la santé et la prévention au travail abordant les problématiques liées aux risques psychosociaux et au stress au travail. Pour ce faire, des collaborations et des échanges réguliers avec l'Ugères seront développés.

Les parties signataires s'engagent à communiquer leurs travaux aux employeurs, aux institutions représentatives du personnel (IRP) et aux salariés, sous des formes accessibles à tous.

### 3.5. Financement des actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux

Les parties signataires définissent comme priorité commune les actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux dont le stress au travail dans l'économie sociale, compte tenu des orientations préalablement définies.

Ces actions entrent ainsi dans les priorités en matière de professionnalisation, au sein du « projet de branche » visant les entreprises de moins de 20 salariés, et concernant l'accès au « catalogue gratuit » d'Uniformation (cf. annexe).

### 3.6. Partenariats avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels

Les parties signataires du présent accord s'emploieront à développer les programmes de coopération techniques et les partenariats financiers appropriés avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels parmi lesquels :

- au niveau national :
  - l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles (INRS) ;
  - l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
  - la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ;
  - l'institut de veille sanitaire (INVS) ;
  - l'agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
  - l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
  - la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui remplace la Cotorep ;
- au niveau régional :
  - les caisses de retraite et de la santé au travail (CARSAT) ;
  - l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), les comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP).

Par ailleurs, en matière de prévention de la santé au travail, les organismes et institutions de prévoyance sont particulièrement légitimes du fait de leur connaissance des entreprises, de leurs activités et de leurs métiers. Les signataires du présent accord s'emploieront à mobiliser sur ces questions l'opérateur de prévoyance désigné par la branche.

## Article 4

### *Suivi*

Les dispositions de l'accord seront mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, après information et consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) ou, en l'absence de celles-ci, après information des salariés dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel (IRP). Celui-ci devra effectuer un bilan des actions mises en œuvre à chaque étape. Les mesures de lutte contre le stress devront être réexaminées régulièrement afin d'évaluer leur efficacité et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Les très petits et petits organismes relevant de la convention collective PACT et ARIM, en particulier ceux qui comptent 10 salariés ou moins se trouvent isolés dans leurs efforts de prévention.

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité d'identifier des actions à mener et de prendre les mesures nécessaires afin de réduire les risques psychosociaux ainsi que de favoriser le dialogue social sur les questions de santé et de prévention des risques professionnels dans ces organismes.

Pour ce faire, les signataires du présent accord décident de débattre au moins une fois l'an au sein de la commission paritaire nationale de sa bonne application.

## **Article 5**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

## **Article 6**

### *Champ d'application et portée*

6.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

6.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

## **Article 7**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FNCPACT.

### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO ;

FNCB CFDT.

## ANNEXE

### ACTIONS À PRIVILÉGIER DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

---

Les parties signataires attirent l'attention des organismes sur 3 dispositifs mentionnés dans le présent accord et particulièrement importants en matière de prévention des risques psychosociaux :

1. L'application de la réglementation relative au document unique d'évaluation des risques professionnels (art. 3.3 du présent accord).

Ce document s'impose à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Il doit être révisé chaque année. Il comprend un volet relatif aux risques psychosociaux.

La fédération des PACT tient à la disposition de ses adhérents un dossier d'appui.

2. L'utilisation par les organismes à petit effectif d'un outil conçu spécialement pour eux (art. 3.4 du présent accord).

Le site internet [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr) propose aux petites entreprises un outil en ligne pour « faire le point » et d'analyse des « situations-problème » afin d'élaborer un plan de prévention.

Pour plus de précision sur le site internet :

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/2-1-Entreprises-sans-CHSCT.html>

3. L'intégration dans les plans de formation de l'action du « catalogue gratuit » d'Uniformalisation relative à la prévention des RPS (art. 3.5 du présent accord).

Les organismes à jour de leur contribution au titre du plan de formation auprès d'Uniformalisation (OPCA de référence de la branche PACT) ont accès à un catalogue de formations transversales aux métiers de l'économie sociale. Parmi elles, figure un stage sur les risques professionnels et psychosociaux visant les personnels d'encadrement.

Pour plus de précision sur le catalogue :

<http://www.offredeformation-uniformalisation.fr>