

Brochure n° 3381

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS  
ET SERVICES À DOMICILE  
(BAD)**

---

**AVENANT N° 13-2013 DU 25 JUIN 2013  
RELATIF À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

NOR : ASET1451176M  
IDCC : 2941

---

Entre :

La FNAAFP ;

L'ADESSA ;

L'UNADMR ;

L'UNA,

D'une part, et

La FNSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant vient compléter les dispositions du chapitre IV du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile de la manière suivante :

« Article 21.6

*Prévention des risques psychosociaux*

Article 21.6.1

*Préambule*

Le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail, notamment par la prévention des risques psychosociaux.

Il définit les mesures et les moyens nécessaires pour prévenir et réduire les risques psychosociaux dans les structures de la branche.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'appuyer sur les différents textes applicables en la matière :

- l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail ;
- l'accord USGERES du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail ;
- mais aussi, et plus généralement, sur les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail (quatrième partie du code du travail).

Le présent avenant s'inscrit également dans les orientations développées par la branche en matière de santé au travail (chapitre IV du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (titre X) et de prévention de la pénibilité (avenant n° 12-2013).

Les partenaires sociaux de la branche entendent privilégier les principes de prévention primaire, mais aussi le dialogue social impératif au niveau des structures (instances représentatives du personnel, droit d'expression des salariés et commission de concertation départementale quand elle existe).

#### Article 21.6.2

##### *Champ d'application*

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des structures de la branche quelle que soit leur taille. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

#### Article 21.6.3

##### *Définition des risques psychosociaux*

Les parties signataires entendent retenir la définition suivante :

“Les RPS, 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 RPS 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 <sup>(1)</sup>.”

#### Article 21.6.4

##### *Situations professionnelles pouvant générer des risques psychosociaux (ou facteurs de risques dans la branche)*

Un certain nombre de travaux, d'études réalisés par différents organismes ont identifié des facteurs de risques propres à la branche.

La liste suivante n'est pas exhaustive et pourra être complétée dans chaque structure au regard du travail réel des personnels :

- l'isolement des salariés ;
- le travail à temps partiel subi (avec parfois de très petites quotités de temps de travail) ;
- la durée d'intervention trop courte par rapport aux actes demandés ;
- l'organisation du travail : temps de déplacement entre deux interventions trop court par rapport à la réalité, matériel inadapté, durée du travail variable selon les jours, les semaines, gestion des situations d'urgence, nombreuses interruptions quotidiennes ;
- la confrontation avec la mort, la souffrance des usagers ;
- la non-reconnaissance professionnelle.

---

(1) Source : accord USGERES du 31 juillet 2010.

*Engagements de la branche*

Les partenaires sociaux affirment que l'objectif de cet accord est de prévenir et de réduire les facteurs de risques psychosociaux dans les structures. Les mesures prises devront privilégier des actions de prévention primaire et collectives visant à éliminer ou à réduire significativement les facteurs de risques.

Plusieurs étapes sont nécessaires au sein de chaque structure pour atteindre cet objectif. Les moyens mis en œuvre pourront varier selon la taille de la structure. Cependant, les partenaires sociaux s'accordent pour dire que tous les acteurs dans la structure ou leurs représentants doivent être associés à l'élaboration des différentes étapes décrites ci-après.

*a) Au niveau local*

Identification des facteurs de risques

Dans chaque structure, un diagnostic des facteurs de risques psychosociaux doit être établi et évalué annuellement. Le document unique d'évaluation des risques professionnels est le support pertinent pour les recenser et les transcrire.

Les facteurs de stress professionnel sont présents tant dans le contenu que dans le contexte de travail. Chacun des thèmes suivants doit être pris en compte afin de disposer d'une approche la plus exhaustive possible des sources de stress professionnel et de déterminer les axes d'actions prioritaires.

Les facteurs liés aux exigences de travail :

- à la nature des tâches (monotonie, charge de travail trop lourde ou insuffisante), pénibilité physique importante, tâche dangereuse, nuisances physiques (matériels inadaptés, par exemple) ;
- à l'organisation du travail : travail dans l'urgence, perturbations incessantes, horaires alternants, atypiques, horaires imprévisibles, ordres contradictoires ou moyens alloués insuffisants pour l'exigence de la mission, amplitude maximum systématique.

Les facteurs liés aux relations de travail, au type de management :

- difficultés liées au management ;
- communication difficile entre le salarié et ses collègues, son encadrement ;
- agression de la part du public (usagers, familles) ou entre collègues ;
- manque de reconnaissance du travail fait, mauvaise utilisation des compétences ou sous-qualification pour effectuer la tâche demandée, peu de perspectives d'évolution de carrière ;
- perte du sens du travail.

Les facteurs liés à la conciliation vie professionnelle et vie privée :

- transport domicile-travail ;
- mobilité imposée non planifiée ;
- horaires atypiques, travail le dimanche et les jours fériés ;
- organisation du travail et contraintes familiales...

Les facteurs liés au changement dans l'entreprise :

Les restructurations, les projets de changement, l'incertitude sur l'avenir de la structure et donc du salarié, la remise en question fréquente des organisations.

Méthodologie d'identification et d'évaluation du stress dans l'entreprise

Structures pourvues d'un CHSCT

Dans les structures pourvues d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), un comité de pilotage est mis en place au sein de ce CHSCT.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel, qui doivent garder toutes leurs prérogatives (CHSCT, délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- la direction ou ses représentants ;
- un salarié et un personnel d'encadrement ;
- les délégués syndicaux ;
- les représentants du CHSCT.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

#### Structures non pourvues d'un CHSCT

Dans les structures dépourvues de CHSCT, un comité de pilotage est également mis en place.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel, qui doivent garder toutes leurs prérogatives (délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- la direction ou ses représentants ;
- un salarié et un personnel d'encadrement ;
- les délégués syndicaux, s'ils existent ;
- les délégués du personnel.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

#### Dispositions communes à toutes les structures

Pour être efficace, ce comité de pilotage ne pourra pas dépasser 12 personnes.

Ses missions ou son rôle :

- contribuer à l'élaboration du diagnostic partagé des facteurs de stress dans la structure. Il pourra être fait appel à des intervenants extérieurs tels l'Aract, des préventeurs Carsat. En ce cas, le comité devra élaborer le cahier des charges de la commande passée pour le diagnostic ;
- s'assurer que les salariés soient associés à la démarche d'évaluation des risques *via* leur droit d'expression dans les différents sites de l'entreprise ;
- mettre en place des indicateurs de suivi des facteurs de stress au travail.

Il pourra s'appuyer sur les indicateurs suivants et en élaborer d'autres au regard du diagnostic posé et des actions envisagées.

Les indicateurs à retenir dans un premier temps sont les suivants :

- l'absentéisme et particulièrement l'absentéisme de courte durée ;
- l'évolution des accidents de travail et maladies professionnelles ;
- le nombre d'inaptitudes ;
- le turnover des personnels (mutation, démission, licenciements) ;
- la durée du travail (durée annuelle, nombre d'heures supplémentaires et/ou complémentaires) ;
- la formation professionnelle (qui est formé, à quel rythme, à quoi ?)... ;
- proposer un plan d'actions de prévention à négocier ;
- s'assurer du suivi des actions engagées.

Ses moyens :

Il faut prévoir les moyens en temps, en remboursement de frais si nécessaire (transport, repas, hébergement...), l'accès aux documents liés à leurs missions, conformément aux dispositions légales et réglementaires, et aux locaux de l'entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Pour les élus ou mandatés, il est nécessaire de prévoir un crédit d'heures supplémentaires et spécifiques.

Chacun des membres du comité bénéficiera d'une formation à l'approche des risques psychosociaux et à leur prévention.

Le temps de formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le coût de la formation est à la charge de l'employeur.

Le calendrier :

Le comité définit un calendrier de mise en œuvre du projet au terme duquel devront se négocier les plans d'actions de prévention. Le calendrier détermine les étapes à mettre en œuvre, les délais et la périodicité des réunions du comité de pilotage avec validation des étapes.

Les étapes peuvent être définies ainsi :

- installation du comité de pilotage ;
- appel à expert externe si besoin ;
- état des lieux des conditions de travail ;
- analyse de l'état des lieux et diagnostic partagé ;
- propositions de pistes d'amélioration ;
- définition du plan de prévention soumis à négociation des partenaires sociaux de la structure.

Le comité de pilotage doit valider chaque étape avant de lancer la suivante. Un compte rendu des réunions du comité de pilotage sera établi.

Le droit d'expression et groupe d'expression des salariés :

Dans une volonté d'associer les salariés aux démarches de diagnostic, de proposition et d'évaluation, le droit d'expression sera développé dans l'ensemble des sites de la structure, conformément à l'article 19 du titre II de la convention collective de branche. Les salariés pourront *via* ce droit alerter les institutions représentatives du personnel (CHSCT, délégué du personnel ou délégué syndical) et la direction sur des situations de travail à risque et proposer des pistes d'amélioration.

Le rôle du CHSCT ou des délégués du personnel :

Il est le relais local du comité de pilotage (cas des associations ou structures multisites). Les comptes rendus des travaux du comité de pilotage sont transmis aux instances représentatives du personnel dans un délai de 15 jours après les réunions du comité.

Le CHSCT, ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT, veillera au bon déroulement des actions de diagnostic. Il pourra alimenter, de par sa proximité avec les situations de travail, les travaux du comité par la diffusion d'informations pertinentes, de situations repérées comme facteurs de risques de stress. A l'issue du diagnostic, il pourra proposer des actions de prévention visant à éliminer ou réduire les situations générant du stress au travail. Le CHSCT, ou les délégués du personnel, conserve toutes ses prérogatives.

Les facteurs de risques seront régulièrement interrogés et transcrits dans le cadre de l'élaboration annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils feront l'objet d'un plan de prévention collective adapté (dans le cadre du Papripact).

Le plan d'action négocié dans l'entreprise

Au terme des travaux du comité de pilotage, un plan d'actions de prévention sera soumis à la négociation des partenaires sociaux de la structure.

Il sera recherché la mise en œuvre d'actions de prévention primaire visant donc à éliminer ou à réduire de façon significative les facteurs de risques identifiés.

Si un accord est conclu, il aura une durée déterminée de 3 ans.

Le comité de pilotage veillera à la bonne exécution du plan d'actions. Il pourra, le cas échéant, recadrer les actions en cours.

#### *b) Au plan national*

Suivi de l'avenant :

La commission paritaire de négociation de la branche se réunit au moins une fois par an avec à l'ordre du jour le suivi de cet avenant. Pour permettre l'évaluation, chaque structure communiquera les comptes rendus des comités de pilotage et les accords de prévention négociés.

Révision de l'avenant :

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. »

### **Article 2**

#### *Date d'entrée en vigueur. – Agrément*

L'avenant prendra effet sous réserve de son d'agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Cet avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

### **Article 3**

#### *Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 juin 2013.

(Suivent les signatures.)