



**PROJET D'ACCORD-CADRE  
RELATIF A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX  
Annexe 2 à l'article 13 bis du Statut  
Adopté en CPN le 07/12/2015**

## **PREAMBULE**

Les organisations syndicales représentées en CPN et la délégation des Présidents représentant les CCI Employeurs ayant la volonté commune de :

- développer une culture de santé et de sécurité au travail, de prévention dans le réseau consulaire des risques professionnels,
- donner une impulsion en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) dans le réseau des CCI de France,
- préserver la santé physique et psychologique de tous les collaborateurs des CCI de France,

décident d'adopter un accord-cadre ayant pour objectif de définir une démarche pérenne de prévention des RPS et de mettre en place un cadre commun visant à prévenir les RPS dans les CCI de France.

Dans le cadre légal, réglementaire et jurisprudentiel qui s'impose à tout employeur, le présent accord vise à permettre d'évaluer les facteurs de risques et de prévenir les RPS grâce à la mise en œuvre de mesures capables d'agir durablement sur la santé des collaborateurs.

Les partenaires sociaux conviennent que cet accord-cadre constitue la première étape d'une réflexion plus large et plus approfondie portant sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail dans le réseau des CCI de France et s'intègre dans une démarche globale de développement d'une culture du réseau consulaire en matière RH.

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique :

- à CCI France,
- aux CCI de Région,
- aux CCI Territoriales,
- aux groupements interconsulaires.

ci-après dénommés CCI employeurs et concerne l'ensemble des collaborateurs qu'elles emploient.

Le présent accord-cadre sera mis en œuvre sans préjudice des dispositions plus favorables déjà mises en place par certaines CCI employeurs et sans préjudice des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles portant sur le même sujet dont relèvent les collaborateurs de droit privé employés au sein des services industriels et commerciaux.

## **Article 2 : Responsabilité des CCI employeurs**

Conformément à l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut, il appartient à chaque CCI employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs.

Ces mesures comprennent :

- les actions de prévention des risques professionnels,
- les actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Chaque CCI employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tendre à l'amélioration des situations existantes.

La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur.

Tous les collaborateurs ont l'obligation de se conformer aux mesures de protection et de prévention déterminées par la CCI employeur sous sa responsabilité et, s'il y a lieu, après information et/ou consultation des instances de représentation du personnel compétentes, notamment les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS), instances privilégiées en matière de prévention des risques professionnels.

## **Chapitre 1 : identifier et évaluer les RPS**

### **Article 3 : définition du risque psychosocial**

Au sens du présent accord-cadre, constitue un risque psychosocial tout risque pour la santé mentale, physique et sociale engendré par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental de l'individu.

### **Article 4 : démarche d'évaluation des facteurs de RPS**

Chaque CCI employeur a l'obligation d'évaluer les facteurs de risques psychosociaux dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques professionnels qui lui incombe.

Le présent accord-cadre préconise de suivre six domaines de facteurs de risques psychosociaux au travail :

- les exigences du travail qui regroupent les risques en lien avec le travail sous pression, les contraintes de rythme, la difficulté à concilier la vie professionnelle et la vie familiale, l'exigence de compétences élevées,
- les exigences émotionnelles, liées par exemple à la nécessité de devoir cacher ou maîtriser ses émotions face à la clientèle ou à un public en difficulté,
- l'autonomie et les marges de manœuvre qui désignent la possibilité d'être acteur dans son travail, de participer aux décisions, d'utiliser ses compétences et de s'épanouir dans son travail,
- les rapports sociaux, les relations de travail qui couvrent les relations avec les collègues, la hiérarchie, ainsi que la reconnaissance du travail (reconnaissance symbolique, rémunération, promotion...),
- les conflits de valeurs qui désignent une situation où l'on demande à une personne d'agir en contradiction avec ses valeurs professionnelles ou personnelles,

- l'insécurité économique qui inclut le risque de perdre son emploi et les changements non maîtrisés de la tâche ou des conditions de travail.

Cette liste de facteurs n'est pas exhaustive mais évolutive et peut être modifiée par les CCI employeurs en fonction de leur situation et de leur environnement propres.

Pour évaluer les facteurs de RPS, chaque CCI employeur :

- prépare la démarche de prévention en collectant les données (bilan social et bilan hygiène et sécurité notamment), en définissant les indicateurs permettant d'identifier les risques et en impliquant les acteurs concernés (voir chapitre 4 du présent accord),
- évalue les risques en utilisant les indicateurs définis lors de la préparation de la démarche afin de détecter et mesurer les risques pouvant apparaître ou étant déjà apparus. Elle inventorie les facteurs de RPS dans les unités de travail, analyse les conditions d'exposition des collaborateurs à ces facteurs de risques et transcrit cette évaluation dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le Directeur Général de la CCI employeur qui, en application de l'article 3 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut, est chargé de veiller à la sécurité et à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs placés sous son autorité, est le garant de la bonne application du présent accord-cadre.

Le Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité (CRHS) et le Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) constituent les instances privilégiées de discussions de la mise en œuvre des plans de prévention des RPS.

## Chapitre 2 : Mettre en place des actions de prévention des RPS

### **Article 5 : organisation de la prévention des RPS**

Le présent accord-cadre a pour objectif de prévenir les risques psychosociaux en mettant en place les mesures adéquates.

L'organisation de la prévention des RPS se fonde sur les principes généraux de prévention parmi lesquels :

- identifier les risques à la source et adapter le travail à l'homme, ce qui implique d'intervenir le plus en amont possible pour prévenir les RPS,
- planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants notamment les risques liés au harcèlement moral ou au harcèlement sexuel.

Le choix et les modalités de mise en œuvre de ces actions relèvent de la responsabilité de chaque CCI employeur et doivent être guidés par les objectifs de prévention des RPS, ainsi que par l'effectif et la taille des établissements.

Dans ce cadre et conformément à l'article 16 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut relatif au programme annuel de prévention des risques professionnels, chaque CCI employeur s'engage, par le biais d'un dialogue social privilégié, notamment en CRHS et en CHS, à développer une politique volontariste en matière de prévention des RPS et doit :

- définir le plan d'actions de la démarche de prévention et proposer des actions d'amélioration. Pour chaque facteur de risque, après en avoir défini les indicateurs spécifiques d'évaluation, chaque CCI employeur identifie les profils à risques et détermine des outils de prévention,

- mettre en œuvre le plan d'actions,
- réévaluer les facteurs de RPS suite à la mise en œuvre du plan d'actions : suivre l'évolution des indicateurs identifiés, réévaluer les facteurs de risques et l'exposition des collaborateurs, actualiser les documents uniques d'évaluation des risques professionnels, réexaminer le plan d'actions.

### **Article 5.1 : sensibilisation des collaborateurs**

Afin de garantir la mise en œuvre opérationnelle du présent accord-cadre au sein des établissements du réseau des CCI de France, chaque CCI employeur met en place des actions de sensibilisation et d'information en direction de l'ensemble des collaborateurs dans l'année qui suit son adoption en CPN.

Ces actions spécifiques ont pour objet de sensibiliser les collaborateurs à la prévention des risques professionnels et au développement de la culture de prévention des risques, de les informer de la mise en œuvre des plans d'action concernant la prévention des RPS, de valoriser l'émergence des démarches destinées à améliorer la qualité de vie au travail.

Ces actions de sensibilisation et de formation doivent permettre de développer la prise de conscience et la compréhension des RPS, de leurs causes et de la manière de les prévenir. Elles s'accompagnent si nécessaire d'actions de formation spécifiques. Une campagne de communication sera mise en œuvre à cet effet par CCI France au niveau national et par chaque CCI Employeur.

### **Article 5.2 : expression des collaborateurs sur le lieu de travail**

Chaque CCI employeur doit donc, en concertation avec la Commission Paritaire, mettre en place les moyens d'expression des collaborateurs sur leur lieu de travail. Afin de garantir l'efficacité de la démarche, les managers de proximité doivent en être partie prenante et y participer directement.

Les instances de représentation du personnel (CPR, CHS, CRHS, ILC) veillent à assurer le respect des possibilités d'expression des collaborateurs qui seront organisées dans ce cadre.

Les CCI employeurs accueillent et prennent en compte la parole des collaborateurs, en en tirant les enseignements nécessaires pour prendre des mesures allant dans le sens d'une amélioration des conditions de travail. Les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre rappellent qu'un collaborateur ne peut en aucun cas faire l'objet de sanction de la part de la CCI employeur pour s'être exprimé concernant un contexte potentiel de RPS.

### **Article 5.3 : rôle des managers dans la mise en place des actions de prévention des RPS**

Considérant que les managers, et en particulier les managers de proximité, doivent participer à la prévention des RPS mais peuvent aussi être eux-mêmes exposés à ces risques, chaque CCI employeur doit veiller à définir le rôle particulier attribué aux managers en conduisant une réflexion sur le rôle, la place, les moyens et l'accompagnement des managers dans sa démarche de prévention des RPS.

Des actions concrètes doivent être mises en place afin de conforter le rôle de l'encadrement ainsi que des moyens d'animation et d'organisation des équipes visant à prévenir les RPS, en lien avec le CRHS et les CHS.

A cet égard, les managers pourront se voir définir des objectifs en lien avec la démarche de prévention des RPS dans le cadre de leur entretien professionnel annuel.

Ils pourront également bénéficier d'une formation spécifique ayant notamment pour objectif de leur permettre de réduire l'exposition des collaborateurs aux RPS et les aider en cas de difficulté.

## **Chapitre 3 : les acteurs de la prévention des RPS**

Les acteurs de la prévention des RPS sont multiples et les signataires du présent accord-cadre entendent, en décrivant le rôle de chacun, les mobiliser et, ainsi, permettre la mise en place d'une action coordonnée de l'ensemble de ces intervenants dans les CCI employeurs.

### **Article 6 : la direction de la CCI employeur**

La direction de la CCI employeur doit prendre en compte les RPS dans ses projets et le déploiement de sa stratégie.

L'implication de la direction constitue un élément fondamental de la prise de conscience des RPS.

Elle doit s'engager à examiner les projets de la CCI sous l'angle des conditions de travail et à en anticiper l'impact pour les collaborateurs.

La direction est garante de la bonne application du présent accord-cadre au sein des établissements où travaillent les collaborateurs et s'assure, pour ce faire, de la bonne répartition et de la bonne compréhension du rôle de chacun des acteurs définis par le présent chapitre.

Elle communique également sur le plan de prévention des RPS mis en place.

### **Article 7 : la Direction des Ressources Humaines**

La Direction des Ressources Humaines de la CCI employeur, après avoir élaboré la liste des indicateurs conformément à l'article 4 du présent accord, participe au diagnostic et au choix de solutions.

Elle est chargée d'organiser les actions de sensibilisation et d'information conformément à l'article 5.1 du présent accord et de définir les actions de formation des collaborateurs.

Les membres des équipes RH de la CCI employeur bénéficieront d'une formation spécifique visant à les sensibiliser à la prévention des RPS.

### **Article 8 : les managers**

Le management et notamment le management de proximité joue un rôle important dans la politique de prévention des RPS, en ce qu'ils constituent un relais essentiel entre la direction et les collaborateurs.

Il revient à chaque manager de veiller aux conditions de vie professionnelle de chaque collaborateur.

Les managers peuvent participer, en lien avec la Direction des Ressources Humaines, au diagnostic et au choix des solutions.

Relais entre la direction et les collaborateurs, ils informent régulièrement les collaborateurs sur les actions mises en place par la direction.

### **Article 9 : les instances de représentation du personnel (CPR, CHS, CRHS, ILC)**

Les instances de représentation du personnel (IRP) sont associées, dans le cadre de leurs missions respectives, à l'identification et à l'évaluation des RPS ainsi qu'à la mise en œuvre des plans de prévention de ces risques.

Dans le cadre de leur formation spécifique, les membres des IRP doivent pouvoir être formés au cadre juridique, aux notions de RPS et aux plans de prévention.

Ils recueillent et analysent les remontées des collaborateurs et sont associés au diagnostic et à l'étude des indicateurs, ainsi qu'au choix des solutions.

Ils relayent l'information sur les actions de prévention des RPS mises en place auprès des collaborateurs.

Les CHS ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des collaborateurs conformément à l'article 7 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut.

Ils participent à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les collaborateurs et, à cette fin, délibèrent chaque année sur le rapport sur l'évaluation des risques professionnels présenté par le Président du CHS.

Ils peuvent se saisir directement de problématiques en lien avec la prévention des RPS et interpellent la direction de la CCI employeur ou la Direction des Ressources Humaines.

Les CHS sont également le relais naturel dans les établissements du CRHS qui œuvre au niveau de la CCI de Région.

Les membres du CHS et du CRHS bénéficient de formations spécifiques relatives à la prévention des RPS qui peuvent être incluses dans la formation dont ils bénéficient au titre de l'article 38 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut.

### **Article 10 : les collaborateurs**

Les collaborateurs sont force de proposition dans la détermination du plan d'action mis en place pour prévenir les RPS, notamment grâce aux moyens mis en œuvre par la direction et la Direction des Ressources Humaines de la CCI employeur pour permettre l'expression de ces collaborateurs sur le lieu de travail (article 5.2 du présent accord).

Ils sont régulièrement informés des plans de prévention mis en place.

Ils peuvent, sur décision de la direction de la CCI employeur ou de la Direction des Ressources Humaines, participer au diagnostic et au(x) groupe(s) de travail mis en place pour l'élaboration de solutions.

### **Article 11 : l'Inspecteur National Hygiène et Sécurité**

Conformément à l'article 29 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut, l'Inspecteur National Hygiène et Sécurité contrôle les conditions d'application des règles relatives à l'hygiène et à la

sécurité dans les établissements des CCI de France et propose aux Directions Générales concernées toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer la prévention des risques professionnels.

Il assiste et conseille les CCI employeurs dans la mise en œuvre de la démarche de prévention des RPS telle que définie par le présent accord-cadre.

Il participe à la définition d'indicateurs nationaux et dresse un bilan annuel national en matière de prévention des RPS, dans le cadre du bilan hygiène et sécurité (article 51 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut).

### **Article 12 : le coordinateur sécurité**

Conformément à l'article 26 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut, le coordinateur sécurité assiste et conseille la direction de la CCI dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant notamment à prévenir les risques susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des collaborateurs.

Il participe à l'analyse des indicateurs sur les risques professionnels, recueille et analyse les remontées des collaborateurs et les relaie auprès des responsables hiérarchiques, de la Direction des Ressources Humaines et de la direction de la CCI employeur.

Il participe également au diagnostic, au choix de solutions, propose des mesures pratiques en vue d'améliorer la prévention.

### **Article 13 : le médecin du travail**

Conformément à l'article 44 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut, dans le cadre de sa mission de médecine de prévention, le médecin apporte conseil et assistance en ce qui concerne notamment l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.

Dans le cadre des actions de médecine préventive, le médecin de prévention établit et met à jour, en liaison avec le coordinateur sécurité et après consultation du CHS territorialement compétent, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propre au service et les effectifs des collaborateurs exposés à ces risques.

Le médecin de prévention a accès aux informations utiles lui permettant d'établir la fiche des risques professionnels sus-évoquée.

## **Chapitre 4 : actions à mettre en place en situation de RPS**

### **Article 14 : procédure à mettre en œuvre en situation supposée ou avérée de RPS**

Dans le prolongement des mesures de prévention définies par le présent accord-cadre, les signataires du présent accord-cadre ont souhaité identifier les actions permettant de traiter les situations de RPS.

Une fois détectée, chaque situation de RPS doit impérativement être traitée, au moyen de la mise en œuvre d'un plan d'action impliquant les différents acteurs de la prévention des RPS, tels que répertoriés par le Chapitre 3 du présent accord.

Les situations de RPS peuvent être détectées par les managers, les collaborateurs, le coordinateur sécurité, les représentants du personnel ou les délégués syndicaux et le coordinateur sécurité. Ils en informent immédiatement la direction de l'établissement concernée.

Les procédures à mettre en œuvre en situation supposée ou avérée de RPS sont définies par les CCI employeurs en fonction de la situation et communiquées aux collaborateurs.

Elles doivent comporter quatre éléments :

- les modalités de détection de la situation de RPS : il appartient à chaque CCI employeur d'indiquer les interlocuteurs privilégiés des collaborateurs leur permettant de pouvoir signaler une situation,
- l'analyse de la situation par tout moyen adapté (diagnostic, enquête, etc...),
- la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action,
- l'information des acteurs concernés en fonction de la situation.

A l'issue de la mise en œuvre d'une procédure, la CCI employeur dresse un bilan du plan d'action et en informe le CHS et le coordinateur sécurité.

### **Article 15 : procédure spécifique en cas de harcèlement moral ou sexuel supposé ou avéré**

En application de l'article 37 bis du Statut, les problèmes de harcèlement moral ou sexuel doivent être portés à la connaissance de la direction, de la Direction des Ressources Humaines ou du responsable hiérarchique qui doivent diligenter une enquête en vue de rétablir une situation normale.

Si la résolution du problème n'a pu aboutir, il convient d'appliquer la procédure prévue à l'article 37 bis précité.

### **Article 16 : calendrier de mise en œuvre**

Chaque CCI employeur définit les conditions pratiques de mise en œuvre du présent accord-cadre, dans les meilleurs délais, en fonction de l'environnement et du contexte qui lui sont propres.

Conformément à l'article 5.1 du présent accord, chaque CCI employeur doit mettre en place une sensibilisation et une information de l'ensemble des collaborateurs dans l'année qui suit l'adoption en CPN du présent accord-cadre.

Une campagne de communication sera mise en œuvre à cet effet par CCI France à destination de l'ensemble des CCI employeurs dès l'adoption du présent accord en CPN.

Un bilan consolidé de la mise en œuvre de cet accord sera présenté à la dernière CPN ordinaire de l'année 2016.



### **Article 17 : suivi et interprétation**

Un suivi de l'accord est assuré :

- au niveau national par l'Inspecteur National Hygiène et Sécurité qui dresse un bilan annuel au groupe de travail paritaire relatif au bilan hygiène et sécurité mis en place par la CPN,
- au niveau national par un groupe de travail paritaire qui assurera le suivi de cet accord,
- au niveau régional, par des réunions de bilan régulières d'un groupe de travail spécifique, au niveau régional par les CRHS (le CHS pour CCI France) qui en informe la Commission Paritaire.

Le Bilan Hygiène et Sécurité établi annuellement par le Président du CHS et présenté au CHS, selon un modèle-type fourni par CCI France, doit permettre d'établir un bilan quantitatif et qualitatif de l'application du présent accord dans les CCI. Ce bilan spécifique relatif à la prévention des RPS est présenté une fois par an en CRHS, en CHS et en Commission Paritaire.

Une synthèse nationale est présentée par l'Inspecteur National Hygiène et Sécurité au groupe de travail mis en place par la CPN relatif au bilan hygiène et sécurité.

La Commission chargée de veiller à la bonne application du Statut créée par l'article 50 quinquies du Statut (commission de suivi) peut être saisie pour avis sur les modalités d'application du présent accord-cadre.