

Accord relatif à l'évaluation et la prévention du stress au travail
--

Préambule

Le 8 octobre 2004, les partenaires sociaux européens ont signé l'Accord cadre européen sur le stress au travail. Cet accord attire l'attention sur les risques liés au stress et sur les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour prévenir ces risques. Cet accord a fait l'objet d'une transposition dans le droit national avec la conclusion le 2 juillet 2008 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail.

L'ANI définit le stress comme un état qui « *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 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, etc. ».

Le stress au travail constitue l'un des principaux problèmes de santé au travail. Il peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi.

Conscients de ce phénomène, les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité commune de mettre en œuvre, au niveau de chaque entreprise de la Branche Banque Populaire, une démarche de diagnostic du stress au travail en vue de déboucher sur des actions adaptées visant à prévenir, éliminer et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail.

Cette démarche met également en évidence la volonté convergente des parties d'associer les acteurs qui peuvent contribuer à la qualité de vie au travail et corrélativement à la santé de chacun, et notamment le CHSCT et la médecine du travail.

Les partenaires sociaux prennent acte que d'ores et déjà des démarches de prévention ont été engagées ou sont en cours au sein de plusieurs entreprises de la Branche Banque Populaire

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la Branche Banque Populaire.

Article 2 - Objet de l'accord

Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi d'un plan d'actions en matière de stress dans les entreprises visées à l'article 1, le présent accord a pour objet la réalisation d'un diagnostic de la situation de stress dans l'entreprise en vue de l'élaboration d'un plan d'actions. Le diagnostic doit permettre de mesurer le stress et d'identifier les facteurs de stress, de définir les niveaux d'exposition au risque de stress et les impacts, afin d'établir, à partir des résultats du diagnostic, un plan d'actions adapté. Ses effets font l'objet d'un suivi.

Article 3 - Le dispositif de diagnostic

3-1. Action de sensibilisation

Afin de garantir un bon niveau de compréhension du dossier, les acteurs associés à la démarche de diagnostic, appréciés selon chaque entreprise, participeront à une action de sensibilisation aux notions de risques psychosociaux dispensée par un organisme choisi par l'entreprise.

3-2. La mise en place du diagnostic

Ces démarches sont pilotées par chaque entreprise qui y associe le CHSCT, le Comité d'entreprise, la médecine du travail et tout autre acteur de son choix qualifié en la matière.

La Direction des Ressources Humaines organise la mise en place de la démarche au sein de l'entreprise.

Le diagnostic est établi à partir d'une méthodologie rigoureuse et reconnue reposant sur des outils qui garantissent la fiabilité et l'objectivité des résultats, leur caractère exploitable, et qui permettent l'exploration des aspects environnementaux et individuels du stress au sein de l'entreprise.

Dans le respect des dispositions énoncées ci-après, les modalités de diagnostic peuvent être adaptées à la situation de chaque entreprise : questionnaires auprès des salariés, analyse des situations de travail, observatoire du stress, interviews auprès d'un panel représentatif de salariés,...

3-3. Calendrier

Le démarrage du processus de diagnostic doit être engagé avant la fin octobre 2010.

3-4. Les principes de recueil des données

Quelles que soient les modalités du diagnostic retenues dans l'entreprise, celles-ci respectent les principes de volontariat des salariés et de confidentialité des données individuelles. Le prestataire garantit contractuellement la confidentialité du recueil, du traitement et de l'archivage des données individuelles.

3-5. Recueil des données par un organisme externe

Pour garantir une plus grande neutralité du diagnostic et sa crédibilité vis-à-vis de tous les acteurs de l'entreprise, le recours à un intervenant externe, disposant d'une expertise avérée dans la mesure et l'action contre le stress, est nécessaire. Il peut intégrer dans sa démarche les indicateurs, tableaux de bord et toute autre donnée pertinente dont dispose l'entreprise.

Le périmètre d'intervention de l'organisme externe recouvre le recueil des données, leur analyse en s'assurant de la représentativité du panel et l'élaboration de premières préconisations.

Le choix de l'organisme externe intervient après concertation avec le CHSCT.

L'offre de l'organisme devra être évaluée à partir des critères suivants :

- habilitation IPRP ¹;
- expertise avérée dans le domaine de l'évaluation du stress ;
- validité scientifique des outils de mesure utilisés ;
- qualité et rigueur de la démarche méthodologique, permettant notamment d'assurer l'objectivité des résultats, l'anonymat des répondants, le respect du calendrier ;
- capacité à travailler de manière paritaire (direction/représentants des salariés) ;
- capacité à conduire une approche pluridisciplinaire tant sur le plan organisationnel, psychologique que sur celui de la santé physique et mentale ;
- références dans le secteur bancaire ;
- capacité de mise en œuvre de la démarche ;
- qualité de la proposition contractuelle et financière ;
- compétences et qualification des intervenants.

3-6. Cas des entreprises ayant initié une démarche préalable

Les entreprises ayant procédé à un diagnostic ou conclu un accord d'entreprise au cours des trois dernières années ou dont la procédure de diagnostic ou du plan d'actions est d'ores et déjà en cours, s'attachent plus particulièrement à élaborer ou à enrichir le plan d'actions et à le mettre en œuvre dans le respect des dispositions de l'article 4.

3-7. Restitution des résultats

Une synthèse des résultats du diagnostic est présentée aux membres du CHSCT et du Comité d'entreprise ainsi qu'à la médecine du travail en alertant sur les éventuelles précautions d'interprétation.

Une synthèse consolidée des résultats y compris ceux des entreprises identifiées à l'article 3-6 est transmise à la Commission de suivi prévue par le présent accord au niveau de la Branche Banque Populaire.

¹ IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

3-8. Document Unique

Les analyses et le bilan effectués au cours du diagnostic serviront de base à l'enrichissement du Document Unique d'évaluation des risques professionnels.

Article 4 - Le plan d'actions

4-1. Élaboration du plan d'actions

A partir des résultats du diagnostic et des préconisations de l'organisme externe, l'entreprise identifie les priorités et élabore un plan d'actions en concertation avec le CHSCT, la médecine du travail et le Comité d'entreprise. En fonction des problématiques, elle peut s'adjoindre le concours de managers et de collaborateurs de l'entreprise.

Le plan d'actions vise à prévenir, éliminer ou à défaut réduire le stress au travail.

Le plan d'actions s'attache à intégrer l'ensemble des dimensions de la prévention, notamment, des interventions relatives à :

- la réduction des facteurs de stress, prévention dite primaire ;
- l'aide aux salariés pour développer des compétences adéquates, prévention dite secondaire ;
- la prise en charge des salariés affectés par des troubles, prévention dite tertiaire.

Les mesures arrêtées peuvent être de nature individuelle et/ou collective comme par exemple :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail ;
- la formation et/ou la sensibilisation des acteurs de l'entreprise afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face.

Par ailleurs, le plan d'actions s'accompagne d'un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des mesures.

Pour élaborer ce plan d'actions les entreprises peuvent avoir recours à un organisme externe. Les critères de sélection des organismes externes sont identiques à ceux prévus à l'article 3-5.

4-2. Mise en œuvre du plan d'actions et suivi du plan

Le plan d'actions est présenté au Comité d'entreprise et est ensuite communiqué aux Organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Les mesures sont mises en œuvre conformément au calendrier arrêté dans le plan d'actions.

Chaque entreprise définit les modalités de suivi des actions afin notamment d'évaluer l'impact des actions menées et envisage, le cas échéant, des corrections.

Le CHSCT, le Comité d'entreprise et la médecine du travail sont associés au suivi du plan d'actions.

Article 5 - Suivi de l'accord

Une Commission de suivi du présent accord est instituée au niveau de la Branche Banque Populaire. Elle est composée de deux représentants par Organisation syndicale signataire et de représentants de BPCE.

Elle se réunit une fois par an. La première réunion a lieu à la fin du 1^{er} semestre 2011.

Au cours de cette réunion, une restitution globale des résultats des diagnostics est présentée à la Commission de suivi qui procède à son analyse.

La dernière réunion est fixée entre trois et six mois avant l'échéance du présent accord.

Article 6 - Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature et entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4, al. 2 du Code du travail.

Article 7 - Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire.

Article 8 - Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 25 juin 2010

Pour BPCE

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.T.

Pour la C.G.T-F.O.